

# INATION ND AF RINDELSE





12:22

MÅLING AF DISKRIMINATION  
PÅ BAGGRUND AF ETNISK  
OPRINDELSE

TINA GUDRUN JENSEN  
KRISTINA WEIBEL  
METTE KIRSTINE TØRSLEV  
LOUISE LEELO KNUDSEN  
SARA JUL JACOBSEN

KØBENHAVN 2012  
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

## MÅLING AF DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Maria Luise Jarl, Social- og Integrationsministeriet

Henrik Torp Andersen, Social- og Integrationsministeriet

Maren Sørensen, Social- og Integrationsministeriet

Erling Brandstrup, Ligebehandlingsnævnet

Line Vikkelsø Slot, Institut for Menneskerettigheder

Pia Justesen, Justadvice

Christian Horst, DPU

Simon Christensen, Stop Racismen

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-115-8

e-ISBN: 978-87-7119- 116-5

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Michaela Kobyakov

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2012 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

[sfi@sfi.dk](mailto:sfi@sfi.dk)

[www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

# INDHOLD

	<b>FORORD</b>	<b>5</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>7</b>
	<b>INDLEDNING</b>	<b>11</b>
<b>1</b>	<b>DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE – EN BEGREBSAFKLARING</b>	<b>19</b>
	Begrebsafklaring	20
	Hidtil anvendte metoder til måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse	30
	Sammenfatning	37
<b>2</b>	<b>METODEUDVIKLING – UDVIKLING AF VALIDE SPØRGSMÅL TIL MÅLING AF OPLEVET DISKRIMINATION</b>	<b>39</b>

	Operationalisering af "oplevet diskrimination"	40
	Metodiske overvejelser i forbindelse med konstruktion af spørgsmål	43
	De endelige spørgsmål til måling af oplevet diskrimination	48
	Sammenfatning	55
<b>3</b>	<b>FAKTISK DISKRIMINATION – EN OVERSIGT OVER ERFARINGER OG METODER</b>	<b>57</b>
	Hvad forstår vi ved faktisk diskrimination?	57
	Overblik over anvendte metoder til måling af diskrimination	59
	Oversigt over undersøgelser af faktisk diskrimination	68
	Sammenfatning	75
<b>4</b>	<b>IDÉKATALOG OVER METODER TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION</b>	<b>77</b>
	Eksempler på metoder til måling af faktisk diskrimination på arbejdsmarkedet	78
	Eksempler på metode til måling af faktisk diskrimination i uddannelsessystemet	87
	Eksempel på metode til måling af faktisk diskrimination inden for offentlige institutioner	93
	Eksempel på metode til måling af faktisk diskrimination i det offentlige rum	96
	Metoder til måling af faktisk diskrimination i kultur- og fritidslivet	101
	<b>BILAG</b>	<b>105</b>
	Bilag 1 centrale lovtekster	105
	<b>LITTERATUR</b>	<b>109</b>
	<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2011</b>	<b>121</b>

# FORORD

Denne rapport har fokus på diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, som er et område, der endnu er forholdsvist mangelfuldt belyst i en dansk kontekst. Der foreligger kun få egentlige undersøgelser om omfanget og karakteren af diskrimination, hvilket blandt andet skyldes, at det kan være svært at måle, hvornår der finder forskelsbehandling sted. Denne undersøgelse bidrager til at besvare spørgsmålet om, hvordan man kan måle diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Undersøgelsen har således til formål at udvikle metoder til valide målinger af denne form for diskrimination, der kan anvendes til fremtidige undersøgelser på området. Dette sker på baggrund af et litteraturstudie, som omfatter lovgivningen på området samt erfaringer fra dansk og international forskning. Herefter udarbejdes en begrebsafklaring af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. I denne forbindelse udføres en redegørelse for hidtil anvendte metoder til måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, som har til formål at belyse særlige metodiske problematikker og lede frem til overvejelser omkring nye metoder til måling af denne form for diskrimination. Dernæst har vi udviklet valide spørgsmål til måling af oplevet diskrimination, der kan anvendes i forbindelse med interview- og spørgeskemaundersøgelser. Den sidste del af rapporten består i en udvikling af et idékatalog med oplæg til alternative metoder til måling af faktisk diskrimination på forskellige områder som

arbejde, uddannelse, offentlige myndigheder, det offentlige rum samt kultur og fritid.

Projektet er blevet udført under ledelse af seniorforsker Tina Gudrun Jensen og forfattet sammen med forskningsassistenterne Kristina Weibel, Mette Kirstine Tørslev, Louise Leelo Knudsen og student Sara Jul Jacobsen. Tina Gudrun Jensen har skrevet rapportens resumé og indledning. Sammen med Mette Kirstine Tørslev og Louise Leelo Knudsen har hun forfattet kapitel 1, og sammen med Louise Leelo Knudsen og Sara Jul Jacobsen kapitel 2. Kristina Weibel har forfattet kapitel 3 og 4. Desuden har seniorforskerne Vibeke Jakobsen og Henning Bjerregaard Bach medvirket i udarbejdelsen af spørgsmålene til måling af oplevet diskrimination, som er fremsat i kapitel 2.

Undersøgelsen er finansieret af Social- og Integrationsministeriet. Seniorforsker Flemming Mikkelsen, Danmarks Pædagogiske Universitet, har været lektor på undersøgelsen, og han takkes for sine konstruktive kommentarer.

København, august 2012

JØRGEN SØNDERGAARD



# RESUMÉ

Denne rapport handler om, hvordan man kan måle diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. I rapporten skelnes mellem forskellige former for diskrimination: oplevet eller subjektiv diskrimination, som *måske* er lovstridig, men ikke nødvendigvis omfattet af lovgivningen, og faktisk eller objektiv diskrimination samt chikane, som er en konkret ulovlig forskelsbehandling.

På baggrund af et studie af tidligere undersøgelser på området samt relevant metodelitteratur søger rapporten at udvikle metoder til valide målinger af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Denne rapport bidrager til forskningen på området ved at udvikle kvalificerede, valide spørgsmål til at undersøge oplevet diskrimination samt metodede-signs til at måle faktisk diskrimination.

## MANGELFULDE MÅLINGER AF DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE

Om end diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse i Danmark finder sted i et omfang, der kan anses for at være problematisk, er dette område forholdsvist mangelfuldt belyst. Manglen på undersøgelser af oplevet og faktisk diskrimination udgør en udfordring i forhold til at iværksætte indsatser mod diskrimination. Dels kan det være problematisk at afgøre, om og hvornår handlinger udgør konkret diskrimination, dels

kan det være vanskeligt at udarbejde entydige metoder til måling af diskrimination. Desuden er der flere ulemper ved de eksisterende danske undersøgelser af de forskellige former for diskrimination. Der findes flere kvantitative undersøgelser af oplevet diskrimination, men disse har generelt den svaghed, at de ikke på systematisk vis har operationaliseret diskriminationsbegrebet. Hvad angår de få undersøgelser, der er af faktisk diskrimination og chikane, forekommer de at have stor validitet, men forskningen på dette område er i en dansk kontekst endnu mangelfuld.

## BEGREBET DISKRIMINATION

På baggrund af lovgivningen og forskningen på området udarbejder vi i rapporten en begrebsliggørelse af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Denne begrebsliggørelse bidrager til forskningen på området, idet den på systematisk vis søger at indkredse og definere begrebet diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. I rapporten definerer vi diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse som: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse. Usaglig forskelsbehandling refererer til ulovlig forskelsbehandling, der opstår, hvis lige forhold bliver behandlet forskelligt, eller hvis forskellige forhold bliver behandlet ens. Endvidere defineres forskelsbehandling som værende karakteriseret af dimensioner som: at være udsat for ringere behandling, at være frataget eller nægtet almengældende friheder og rettigheder samt chikane. Desuden er det centralt at skelne mellem forskellige typer af diskrimination: institutionel og ikke-institutionel, direkte og indirekte, bevidst og ubevidst. Dertil kommer andre typer af diskrimination, fx præferencediskrimination og statistisk diskrimination, som kan være nyttige for en indkredsning af arten af diskrimination.

## UDVIKLING AF SPØRGSMÅL TIL AT UNDERSØGE OPLEVET DISKRIMINATION

Et formål med rapporten er at udvikle valide spørgsmål til at undersøge oplevet diskrimination. Erfaringer fra tidligere kvantitative undersøgelser af oplevet diskrimination viser, at disse ikke på systematisk vis arbejder med et operationaliseret diskriminationsbegreb, hvilket på flere måder er problematisk, bl.a. fordi det bliver svært at vurdere præcis, hvad der måles. I rapportens udarbejdelse af spørgsmål til at undersøge oplevet dis-

krimination prioriteres derfor en grundig operationalisering, dvs. en uddybende definition, der gør det muligt at måle ”oplevet diskrimination” i en empirisk undersøgelse. Hermed søger vi at mindske grove og upræcise målinger, idet det teoretiske begreb bringes ned på målbare indikatorer, som efterfølgende omformuleres til konkrete spørgsmål, der skal anvendes i en spørgeskemaundersøgelse. Ved at sikre en god sammenhæng mellem selve definitionen af *oplevet diskrimination* og de spørgsmål, der stilles i spørgeskemaet, tilstræber vi, at spørgsmålene er så valide som muligt.

Foruden den relevante metodelitteratur og erfaringer fra tidligere undersøgelser på området tager operationaliseringen af spørgsmålene til måling af oplevet diskrimination udgangspunkt i de i rapporten udarbejdede begrebsliggørelser af diskrimination. På denne baggrund fremlægger vi en operationalisering af oplevet diskrimination bestående af indikatorer i form af oplevelser af ”nægtet adgang”, ”afslag”, ”at blive holdt uden for”, ”dårlig service eller betjening”, ”begrænsninger i forsamlingsfrihed”, ”begrænsninger i religionspraksis”, ”begrænsninger i frihed til at bære kulturelle eller religiøse symboler”, ”at blive kaldt skældsord eller udsat for nedværdigende vittigheder”, ”at blive råbt af, spyttet på eller slået”.

Forskellige metodiske overvejelser omkring spørgsmålsformuleringen førte til, at spørgsmålene har været igennem en grundig kvalitetssikring i form af en afprøvning af spørgsmålene blandt ti forskellige respondenter inden for målgruppen. Denne kvalitetssikring omfatter løbende vurderinger fra en faglig ekspert og har medført, at spørgsmålene er blevet genovervejet, og enkelte spørgsmål reformuleret eller kasseret.

De endelige konstruerede spørgsmål om oplevet diskrimination består af ni hovedspørgsmål, der måler de ovennævnte indikatorer samt fem uddybende tillægsspørgsmål, der måler forskellige kontekster for årsager til og aktører involveret i de diskriminerende handlinger. På denne måde søges at give et så fuldstændigt billede af den oplevede diskrimination som muligt, som både går i dybden med indhold og kontekst for den oplevede diskrimination. Spørgeskemaet omfatter både forhold, som er med i den gældende lovgivning, og forhold, som falder uden for denne.

## ALTERNATIVE METODER TIL AT UNDERSØGE FAKTISK DISKRIMINATION

Litteraturgennemgangen viser, at der kun findes ganske få undersøgelser af faktisk diskrimination i en dansk kontekst, og hovedparten af de undersøgelser, der er foretaget, handler om diskrimination på arbejdsmarkedet. Der er flere erfaringer med dette i lande som USA, Canada, Australien og Storbritannien, hvor der foruden arbejdsmarkedet er foretaget undersøgelser inden for bolig- og lånemarkedet, den offentlige administration, detailhandlen samt på hoteller og diskoteker. Nogle af de anvendte metoder på området er: observationsstudier, felteksperimenter, spørgeskemaundersøgelser, casestudier samt undersøgelser baseret på registrering af anmeldelser om diskrimination. Metoderne forekommer at have hver deres styrker og svagheder i forhold til at måle faktisk diskrimination, og de kan bidrage til at belyse forskellige aspekter af forekomsten og karakteren af diskrimination.

På baggrund af erfaringerne fra danske og internationale undersøgelser om faktisk diskrimination præsenterer rapporten et idékatalog indeholdende metoder til måling af faktisk diskrimination inden for en række forskellige samfundsområder som arbejde, uddannelse, offentlige myndigheder og institutioner, det offentlige rum samt kultur- og fritidslivet. Idékataloget er tænkt som inspiration til videreudvikling af mere konkrete modeller eller metodedesigns til måling af faktisk diskrimination, som kan anvendes til fremtidige undersøgelser på området. Valget af de konkrete metodedesign i idékataloget er sket ud fra overvejelser af metodernes styrker og svagheder i forhold til at måle faktisk diskrimination samt overvejelser over de muligheder og begrænsninger, der er forbundet med at måle faktisk diskrimination i de enkelte sammenhænge.

# INDLEDNING

Diskrimination kan antage mange former og findes på mange niveauer i det danske samfund. Diskrimination kan finde sted på baggrund af etnisk oprindelse, køn, alder, handicap, seksuel orientering og religion. Denne rapport har fokus på diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, som er et område, der endnu er forholdsvis mangelfuldt belyst. Med ”etnisk oprindelse” henviser vi i denne rapport til etnisk baggrund i form af udseende, kultur, religion og sprog, der er forbundet med en persons families oprindelsesland. Diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse kan ses ud fra forskellige perspektiver, bl.a. et etnisk majoritets- og minoritetsperspektiv, der angår relationer mellem fx etniske danskere og indvandrere, eller ud fra et perspektiv, der vedrører relationer mellem personer fra forskellige etniske minoritetsgrupper.

Denne undersøgelse har overordnet til formål at udvikle mere præcise metoder til at afdække diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, herunder etniske danskeres diskrimination af etniske minoriteter, såvel som intern diskrimination etniske minoriteter imellem.

Med udgangspunkt i lovgivningen og forskningen om diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse definerer vi i denne rapport diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse som: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk

oprindelse. Med usaglig menes ulovlig forskelsbehandling i form af, at en person behandles eller stilles ringere end andre, fratages eller nægtes alment gældende rettigheder og friheder og/eller er udsat for chikane. Endvidere skelner vi der mellem:

- Oplevet eller subjektiv diskrimination, som måske er lovstridig, men ikke nødvendigvis omfattet af lovgivningen.
- Faktisk eller objektiv diskrimination, som er en konkret ulovlig forskelsbehandling.
- Chikane eller chikanøs adfærd, som er en konkret ulovlig forskelsbehandling.

Det vil sige, at hvor den faktiske diskrimination og chikane er diskrimination, som er i strid med lovgivningen, dækker den oplevede diskrimination over en oplevelse af at være udsat for diskrimination. I denne rapport er der fokus på såvel den oplevede som den faktiske diskrimination, herunder chikane.

Formålet med undersøgelsen bag denne rapport er at udvikle metoder til valide målinger af oplevet og faktisk diskrimination, der kan anvendes til fremtidige undersøgelser på området. Dette sker gennem tre delundersøgelser. Den første delundersøgelse omfatter et litteraturstudie på området. Dette studie danner grundlag for en operationalisering af begreber i relation til afdækning af forskellige former for diskrimination. I forbindelse med litteraturstudiet redegør vi for hidtil anvendte metoder til måling af henholdsvis oplevet og faktisk diskrimination samt chikane. Redegørelsen har til formål at belyse problematikker med hensyn til måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse og leder frem til overvejelser omkring nye metoder til måling af denne type diskrimination. Den anden delundersøgelse består af udvikling af valide spørgsmål til måling af oplevet diskrimination, der kan anvendes i forbindelse med interview- og spørgeskemaundersøgelser. Den tredje delundersøgelse omfatter udvikling af et idékatalog med oplæg til alternative metoder til måling af faktisk diskrimination på forskellige områder som arbejde, uddannelse, offentlige myndigheder, det offentlige rum, samt kultur og fritid.

## BAGGRUND FOR UNDERSØGELSEN

Denne rapport's begrebsliggørelse af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse tager primært udgangspunkt i to områder henholdsvis lovgivningen og forskningen på området.

### LOVGIVNING OM DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE

Der findes ikke i dansk lovgivning et generelt forbud mod diskrimination, som omfatter alle diskriminationsgrunde og alle samfundsområder. Derimod er der flere forskellige love, som både vedrører diskrimination på arbejdsmarkedet og på andre samfundsområder, hvor loven taler om aktiviteter af offentlig karakter. Således indeholder dansk lovgivning en række civil- og strafferetslige bestemmelser, som omfatter lov om etnisk ligebehandling, lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. samt enkelte paragraffer i straffeloven.

Jævnfør lov om etnisk ligebehandling og lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet mv. omfatter faktisk diskrimination både direkte diskrimination, indirekte diskrimination, chikane og instruktion (sidstnævnte finder sted, når en person giver instrukser til en anden part om at diskriminere nogen).

Lov om etnisk ligebehandling forbyder direkte eller indirekte forskelsbehandling i form af, at personer får ringere behandling eller er ringere stillet end andre, eller i form af chikane, på grund af race eller etnisk oprindelse. Loven muliggør, at den person, der anser sig for krænket, kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der har fundet forskelsbehandling sted. Loven gælder i forbindelse med social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse, adgang til og levering af diverse servicesområder og tjenesteydelser, herunder bolig. Loven gælder ikke på områder, der er omfattet af Lov mod forbud af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. eller for udøvelse af aktiviteter af ren privat karakter.

I forbindelse med forskelsbehandling på arbejdsmarkedet fungerer lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., der gælder både for offentlige og private virksomheder, og som forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling på baggrund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Denne lov gælder over for

lønmodtagere eller ansøgere til stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. vedrører adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, og den angår relationen mellem en virksomhed og dens kunder, klienter, forbrugere, aftagere, m.v. Ifølge denne lov må ingen, som befinder sig inden for erhvervmæssig eller almennyttig virksomhed og som yder en service, forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering. Dette omfatter desuden handlinger som at nægte en person adgang til steder og begivenheder, der er åbne for almenheden.

Straffelovens § 266b forbyder offentlige og tilsigtet truende, forhånende og nedværdigende udtalelser og propaganda mod en gruppe personer på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering, herunder chikane. Ligeledes findes andre paragraffer i straffelovgivningen, der forbyder diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, fx straffelovens bestemmelse mod hadforbrydelser (§ 81, nr. 6.), der omfatter forbrydelser, der helt eller delvist er motiveret på grund af etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering.

Desuden henviser grundloven af 1849 til, at ingen personer på baggrund af etnisk oprindelse og religion kan berøves grundlæggende borgerlige og politiske rettigheder. Her betones religionsfrihed, forsamlings- og foreningsfrihed samt presse- og ytringsfrihed.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. findes også i den internationale lovgivning fx i FN-konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination, i FN's menneskerettighedserklæring samt i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Som det fremgår, omfatter lovgivningen om diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse udelukkende aktiviteter af offentlig karakter, og ikke aktiviteter af privat karakter. Fokus er på offentlige steder som fx virksomheder, social sikring og sundhedspleje, uddannelse, arbejdsplads og det offentlige rum, med fokus på diskriminationens udtryksformer fra generel ringere eller dårlig behandling, nægtelse af adgang til offentlige steder/arrangementer, verbale ytringer og forbrydelser af voldelig karakter. Lovgivningen omfatter faktisk diskrimination og chikane. Det betyder imidlertid ikke, at andre former for diskrimination, som den oplevede diskrimination, ikke er relevant. Institut for Menne-



skerettigheder fremhæver bl.a., at den oplevede diskrimination ligeledes bør tages alvorligt.<sup>1</sup>

Desuden har den tidligere regering (2001-2011) påpeget, at den oplevede diskrimination er væsentlig at indkredse, bl.a. fordi den ligesom den faktiske diskrimination kan fremme følelsen af eksklusion (Regeringen, 2010). Dette har således også været et emne, som forskningen på området har søgt at belyse.

FORSKNING OM DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE  
I en dansk sammenhæng er forskning i diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse et forholdsvis nyt område. Dette hænger bl.a. sammen med, at det først i nyere tid er blevet et konkret indsatsområde. Samtidig har den oplevede diskrimination et omfang, der kan anses for at være problematisk. Internationale undersøgelser peger på, at Danmark er blandt de lande i Europa, som har den højeste forekomst af oplevet diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse og religion (Directorate General Employment, Social Affairs & Equal Opportunities, 2009). En undersøgelse af diskriminationsomfanget i Københavns Kommune viser desuden, at omtrent dobbelt så mange personer med etnisk minoritetsbaggrund som etniske danskere oplever at blive diskrimineret; det er overvejende etnicitet og religion, der nævnes som årsag til diskriminationen. I mange tilfælde opleves diskriminationen i det offentlige rum, fx i den kollektive trafik (Catinét, 2010). Der er dog ligeledes undersøgelser, som viser, at mange mandlige efterkommere med etnisk minoritetsbaggrund oplever at blive afvist på diskoteker, og at en forholdsvis høj andel dvs. mellem 15 og 24 procent, har oplevet diskrimination i forbindelse med job og jobsøgning (Mogensen & Matthiessen, 2000; Møller & Togeby, 1999; Nørregaard-Nielsen & Rosenmeier, 2007). Blandt andet viser en af de nyere undersøgelser på området, Medborgerskabsundersøgelsen, som er udført af den tværministerielle arbejdsgruppe for bedre integration (Ministeriet for Flytninge, Indvandrere og Integration, 2011), at der er en sammenhæng mellem oplevet manglende anerkendelse af egne kvalifikationer og oplevet diskrimination – både på arbejdsmarkedet og i anden sammenhæng. Oplevet manglende anerkendelse varierer på baggrund af køn, alder og religion. Fx oplever religiøst praktiserende personer i særlig grad manglende anerkendelse.

---

1. Dette fremgår af hjemmesiden [www.sigfranu.dk/HvadErDiskrimination.aspx](http://www.sigfranu.dk/HvadErDiskrimination.aspx).

Den første danske undersøgelse af oplevet diskrimination blandt etniske minoriteter (Møller & Togeby, 1999), som blev iværksat på Europarådets opfordring, viser, at etniske minoriteter i Danmark oplever diskrimination på en række områder, i forbindelse med bl.a. arbejde og deltagelse i det offentlige rum samt i kultur og fritidslivet. Desuden oplever visse grupper, især med baggrund i Somalia og Palæstina, mere diskrimination end andre etniske minoritetsgrupper. Sidenhen er der blevet iværksat flere lignende undersøgelser, herunder kvantitative målinger af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse i forskellige kontekster (bl.a. Catinét, 2008; Jacobsen & Zarrehparvar, 2008; Københavns Kommunes Inklusionsbarometer, 2010, 2011).

Hovedparten af de danske undersøgelser, der er lavet inden for de sidste to årtier, omhandler oplevet diskrimination og i mindre omfang faktisk diskrimination og chikane. For både den oplevede og den faktiske diskrimination gælder dog, at der endnu mangler metodiske redskaber, som muliggør mere præcise og systematiske undersøgelser af forekomsten og karakteren af diskriminationen. Manglen på målinger og undersøgelser af, i hvilket omfang der findes oplevet og faktisk diskrimination, er således fortsat en udfordring i forhold til at iværksætte indsatser mod diskrimination. Dels kan det være problematisk at afgøre, om og hvornår handlinger udgør konkret diskrimination, dels kan det være vanskeligt at udarbejde entydige målemetoder. Denne undersøgelse bidrager inden for dette felt ved 1) at udvikle kvalificerede, valide spørgsmål til at undersøge oplevet diskrimination og 2) at udvikle modeller for alternative metoder til at undersøge faktisk diskrimination.

## RAPPORTENS INDHOLD

Rapporten består af fire kapitler. Kapitel 1 ”Diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse – en begrebsafklaring” tager afsæt i et litteraturstudie, der gør det muligt at operationalisere diskriminationsbegrebet med henblik på at afdække forskellige former for og dimensioner af diskrimination. På baggrund af litteraturstudiet udarbejder vi en redegørelse, som belyser fordele og ulemper ved de hidtil anvendte metoder til at afdække og måle omfanget af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. I redegørelsen fokuserer vi på måling af oplevet diskrimination, faktisk diskrimination og chikane. Redegørelsen er i praksis en kortlægning af hovedsageligt danske målinger af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse bl.a. kvantitative undersøgelser baseret på surveys, kvalitative

undersøgelser, eksperimentelle målinger og erfaringer fra eksisterende opgørelser af anmeldelser af diskrimination. Redegørelsen bidrager til at systematisere viden på feltet og peger på fordele og ulemper i metodiske tilgange, som skal danne baggrund for fremtidige målinger på området.

Kapitel 2 ”Metodeudvikling – udvikling af valide spørgsmål til måling af oplevet diskrimination” indeholder en operationalisering af diskrimination, der danner fundament for udviklingen af valide spørgsmål, der kan anvendes i forbindelse med interview- og spørgeskemaundersøgelser. Kapitlet belyser relevante overvejelser i forbindelse med konstruktionen af spørgsmål, bl.a. via den kvalitetssikring, der er foretaget af spørgsmålene. Endelig fremsættes de udarbejdede spørgsmål til måling af oplevet diskrimination på baggrund af etniske oprindelse.

Kapitel 3 ”Faktisk diskrimination – en oversigt over erfaringer og metoder” redegør for eksisterende viden og erfaringer på området fra danske og primært internationale undersøgelser. På baggrund af dette kapitel udvikles i kapitel 4 et ”Idékatalog over metoder til måling af faktisk diskrimination”. Idékataloget indeholder metoder til måling af faktisk diskrimination inden for en række samfundsområder som arbejde, uddannelse, offentlige myndigheder, det offentlige rum samt kultur og fritid. Dette idékatalog er tænkt som en idébank, hvor der kan hentes inspiration til fremtidige undersøgelser af faktisk diskrimination.



# DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE – EN BEGREBSAFKLARING

Hensigten med undersøgelsen bag denne rapport er at udvikle metoder til valide målinger af diskrimination, dvs. målinger, der rent faktisk måler det, de har til hensigt at måle. Validiteten hænger ofte sammen med, hvor præcist og eksplicit undersøgelsens objekt (her: diskrimination) defineres og operationaliseres, og dette kapitel vil derfor specificere den forståelse af diskrimination, der ligger til grund for den samlede undersøgelse. Kapitlet starter med en begrebsafklaring af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, som er baseret på en systematisk litteratursøgning – og et studie af primært dansk litteratur og i et vist omfang international litteratur på området. Begrebsafklaringen munder bl.a. ud i en skelnen mellem oplevet diskrimination, faktisk diskrimination og chikane, som er gennemgående for denne undersøgelse. Dernæst følger en redegørelse for hidtil anvendte metoder til måling af forskellige former for diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Begrebsafklaringen har til formål at kaste lys over de problematikker, der findes, med hensyn til måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, og danne grundlag for senere at kunne pege på nye metoder til måling af oplevet diskrimination, faktisk diskrimination og chikane.

## BEGREBSAFKLARING

I denne rapport definerer vi diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse som: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse.

At begrebsliggøre diskrimination er en kompliceret opgave. Begrebet indeholder nuancer og flertydigheder, som er afgørende dels for målinger af diskrimination, dels for at opnå bedre viden om diskrimination. Derfor redegør vi i det følgende for, hvordan delelementerne af denne begrebsdefinition skal forstås.

Først beskrives diskriminationsbegrebets elementer, hvorefter diskrimination som begreb afgrænses i forhold til relaterede begreber som racisme og fordomme. Denne afgrænsning skal bidrage til en øget forståelse af, hvad der ligger bag diskrimination, og under hvilke forskellige former diskrimination kan komme til udtryk.

## DISKRIMINATION OG FORSKELSBEHANDLING

En anledning til forvirring omkring definitioner af begrebet diskrimination er, at spørgsmål om diskrimination angår både objektive og moralske komponenter. Sager om diskrimination handler både om at afgøre, hvorvidt personer behandles forskelligt på grundlag af specifikke karakteristika som fx etnicitet, alder eller køn, og om denne forskelsbehandling er moralsk forsvarlig (Banton, 1994). At børn ikke kan købe alkohol i et supermarked, anses eksempelvis generelt for moralsk forsvarligt (endda moralsk nødvendigt), mens det ville være lovstridigt at underlægge voksne mænd samme forbud.

Forskelsbehandling er således ikke per definition negativ, og det er nødvendigt at identificere og forstå årsagssammenhænge. For at fastholde og identificere nuancer benytter nogle forskere derfor en bred definition, hvor diskrimination bestemmes som enhver forskelsbehandling baseret på en bestemt gruppe af mennesker. Denne forskelsbehandling kan efterfølgende kategoriseres som enten *saglig* eller *usaglig*, hvilket i en lovgivningsmæssig sammenhæng refererer til *lovlig* eller *ulovlig* forskelsbehandling (Banton, 1994).

Lovlig forskelsbehandling har en objektiv, saglig begrundelse (fx pensionstrabat i bussen), og kan i nogle sammenhænge ligefrem være påkrævet. Det betyder, at lovgivning vedrørende forskelsbehandling ikke

nødvendigvis henviser til, at alle skal behandles *lige*, men derimod til, at alle skal *ligestilles* (Zarrehparvar & Olsen, 2008). Det indebærer i praksis, at det i nogle situationer kan være nødvendigt at behandle personer forskelligt afhængigt af deres position. For eksempel vil en person med begrænsede dansksprogskundskaber have behov for særlig undervisning for at blive ligestillet til jobsøgning på det danske arbejdsmarked, og elever med begrænsede dansksprogskundskaber vil i den danske folkeskole have behov for målrettet danskundervisning for at være ligestillet til at modtage øvrig undervisning. Således kan man sige, at den *usaglige* forskelsbehandling opstår, hvis lige forhold bliver behandlet forskelligt, eller hvis forskellige forhold bliver behandlet ens, uden hensyntagen til deres forskellighed (Banton, 1994).

Ved ulovlig forskelsbehandling forstår man således, at mennesker med bestemte egenskaber bliver behandlet eller belønnet forskelligt fra andre, samtidig med at disse egenskaber ikke giver nogen objektiv eller saglig berettigelse for forskelsbehandlingen – dvs. der er tale om *usaglig forskelsbehandling*. I de fleste sammenhænge benyttes begrebet diskrimination mere eller mindre synonymt med ”usaglig forskelshandling”, herunder i dansk lovgivning Dansk Institut for Menneskerettigheder udvider endvidere denne terminologi, således at diskrimination betyder, at en person (på baggrund af fx sin etniske oprindelse) ikke kan deltage på lige vilkår med andre eller ikke har de samme muligheder som andre i samfundet. Herunder hører også at have lige *adgang*, og diskrimination handler dermed også om *eksklusion* – dvs. at en person nægtes adgang/afvises i forskellige sammenhænge i samfundet (Zarrehparvar & Berg, 2005, s. 21).

## HANDLINGER OG HANDLINGSMØNSTRE – INSTITUTIONEL DISKRIMINATION

Diskrimination kan være enkeltstående handlinger, og diskrimination kan forekomme som rutinemæssige handlingsmønstre. Rutinemæssig diskrimination kaldes også ”institutionel diskrimination” og forstås her som handle- eller adfærdsmønstre, som reproduceres på baggrund af samfundsmæssige regler, ressourcer og magt. Den institutionelle diskrimination betegner således samfundsmæssig hverdagspraksis og vaner – det der ”tages for givet” – og den kan eventuelt være formaliseret i fastlagte og formulerede retningslinjer. Sådanne retningslinjer kan fx være en arbejdsplads’ specifikke rekrutteringsmønstre (Larsen, 2000).

I nogle tilfælde skelnes der mellem institutionel og strukturel diskrimination, hvor den institutionelle diskrimination udøves af konkrete aktører, hvad enten det drejer sig om fx individer, virksomheder eller kommunale og statslige myndigheder, og den strukturelle diskrimination er forankret i økonomiske, politiske, sociale og kulturelle samfundsstrukturer, som fastholder nogle grupper i underordnede positioner. I andre tilfælde udelades den strukturelle diskrimination helt, eller den inkluderes i den institutionelle diskrimination (Mikkelsen, 2008). I nærværende undersøgelse medtages den strukturelle diskrimination som en del af den institutionelle diskrimination, men da det kan være vanskeligt at dokumentere den strukturelle diskrimination, bl.a. fordi den griber ind i andre grundlæggende fordelingsmekanismer i samfundet, vil vores fokus primært være på institutionel diskrimination i form af organiserede former for adfærd og social praksis.

Etniske minoriteter udsættes således for institutionel diskrimination, hvis de på grund af deres etnicitet er dårligere stillet som følge af forhold som vaner, arbejdsmarkedsstrukturer, formelle retslige normer, værdier osv., hvor disse forhold er skabt af majoriteten (Lippert-Rasmussen, 2007, s. 31). Hvis etniske minoriteter fx modtager mindre patientinformation på et sygehus, fordi plejepersonalet antager, at de ikke forstår de pågældende anvisninger, er der tale om en rutinemæssig diskrimination (Wilhjelm, 2002).

Grunden til, at vi sonderer mellem ikke-institutionel og institutionel samt mellem handlinger og handlemønstre, er, at vi ønsker at illustrere, at diskrimination både kan være udslag af enkeltpersoners handlinger og udslag af samfundsmæssige vaner og rutiner. Teoretiske diskussioner af diskrimination er typisk opmærksomme på sondringen, men konkrete undersøgelser af omfanget af diskrimination tager sjældent højde for, at diskrimination også kan forekomme i mere eller mindre legitimerede handlemønstre. Undersøgelser af diskrimination bør imidlertid være opmærksomme på skellet mellem handling og handlingsmønstre, ikke bare for at afdække det reelle omfang af diskrimination, men også for at give mulighed for iværksættelse af en målrettet indsats imod diskrimination. Handlingsmønstre kan dog være svære at måle. Det kræver særlige metodedesign (se kapitel 3 og 4 for overvejelser om dette).



#### DIREKTE OG INDIREKTE DISKRIMINATION

Diskrimination kan endvidere være både direkte og indirekte, hvilket bl.a. fremgår af dansk lovgivning om diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse (se indledningen til denne rapport). Direkte diskrimination er konkrete handlinger, der medfører udelukkelse eller ringere behandling på baggrund af fx etnicitet. Det kan fx være en arbejdsgiver, der til en opslået stilling vælger en person med etnisk dansk baggrund frem for en person med etnisk minoritetsbaggrund, selvom sidstnævnte er bedst kvalificeret og egnet. Indirekte diskrimination er handlinger, som i grunden er blinde for ”eticitet” eller ”race”, men som i praksis har etnisk diskriminerende effekter (Schierup, 1993). Det er med andre ord handlinger, der ikke i sig selv er diskriminerende, men som i den pågældende sammenhæng resulterer i diskrimination.

Indirekte diskrimination kan være vanskelig at få øje på, idet den umiddelbart kan være løsrevet fra spørgsmål om etnisk oprindelse. For eksempel kan en arbejdsgivers krav om bestemt uniformering forekomme som et neutralt kriterium, men hvis dette krav reelt udelukker bestemte religiøse eller etniske grupper fra ansættelse, kan det være en form for indirekte diskrimination (Justesen, 2003). Her er det nødvendigt at vurdere, om en sådan bestemmelse er sagligt begrundet (fx af sikkerhedsmæssige årsager), eller om der er tale om en usaglig bestemmelse med en skæv virkning over for en bestemt etnisk gruppe.

Det kan i nogle sammenhænge være vanskeligt at foretage et skarpt skel mellem indirekte diskrimination og institutionel diskrimination. Ovennævnte eksempel kan fx være begge dele afhængig af den pågældende virksomheds rekrutteringsstrategier over tid.

#### BEVIDST OG UBEVIDST DISKRIMINATION

Diskrimination defineres inden for både dansk og international lovgivning som en handling, dvs. noget, som nogen (eller noget) gør, mens vores begrebsdefinition endvidere understreger institutionelle, rutinemæssige handlinger. En central pointe er i begge tilfælde, at både handlingens/handlingsmønstrets *hensigt* og *virkning* kan være afgørende for at bestemme, om der er tale om diskrimination. Baseret på FN's konvention om racediskrimination fra 1965 definerer dansk lovgivning således diskrimination som enhver handling, der har til formål eller virkning at udelukke personer – eller behandle personer ringere – på grund af deres etnicitet. Med andre ord kan handlingen være bevidst diskriminerende,

eller den kan være ubevidst diskriminerende, derved at den har uforudsete konsekvenser i form af diskrimination.

#### SAMLET DEFINITION AF DISKRIMINATION

Med udgangspunkt ovenstående beskrivelse af diskrimination, definerer vi således begrebets elementer som: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse.

Med udgangspunkt i såvel lovgivning som forskningen på området foretager vi i det følgende en yderligere indkredsning af de forskellige dimensioner af diskrimination som usaglig forskelsbehandling. Hensigten hermed er at opnå en så bred og nuanceret dækning af omfanget og karakteren af diskriminationen som muligt.

I dansk lovgivning betyder usaglig forskelsbehandling, at en person får en ringere behandling end andre, stilles ringere end andre eller udsættes for chikanøs adfærd på baggrund af sin etniske oprindelse. Det vil sige, at man bliver udsat for diskrimination, hvis man ikke kan deltage på lige vilkår med andre eller ikke har de samme muligheder som andre i samfundet, fx i skolen eller på arbejdspladsen (Beskæftigelsesministeriet, 2008; Justitsministeriet, 1987; [www.sigfranu.dk](http://www.sigfranu.dk); Social- og Integrationsministeriet, 2012; Zarreparrar & Berg, 2005). Dette fokus på muligheder, rettigheder og friheder går igen i FN's menneskerettighedserklæring, hvoraf det fremgår, at enhver har krav på alle de rettigheder og friheder, som nævnes i erklæringen, uden forskelsbehandling af nogen art (FN's menneskerettighedserklæring, artikel 2) samt i den danske grundlovs formulering af grundlæggende borgerlige og politiske rettigheder, som er gældende for alle, herunder bl.a. religionsfrihed, forsamlings- og foreningsfrihed samt presse- og ytringsfrihed. Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. (§ 1) betoner desuden forskelsbehandling som dét at være nægtet adgang til et sted, en sammenkomst eller lignende, der er åbent for almenheden. Desuden omhandler straffelovens § 266b diskriminerende adfærd/ytringer, udøvelse af chikane, i form af, at personer eller grupper udsættes for en optræden, der er truende, forhånende eller nedværdigende på grund af deres etniske oprindelse.

Disse forskellige dimensioner af diskrimination som usaglig forskelsbehandling, der er indeholdt i lovgivningen, har genklang i de forskningsbaserede undersøgelser på området, som på forskellig vis tager ud-

gangspunkt i dimensionerne. Undersøgelserne begrebsliggør diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse som følgende: ”ringere/dårlig behandling” (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011; Møller & Togeby, 1999), herunder ”nægtet adgang” til fx steder, ydelser, uddannelse, job og bolig (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011; Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2008, 2011); ”ulige rettigheder”, fx nægtelse eller fratagelse af ret til hjælp fra det offentlige, til religionsfrihed samt til at bære kulturelle og religiøse symboler (Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, 2000, 2007; Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011; Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2008, 2011) ”chikane” i form af drilleri, hån og nedværdigende bemærkninger (Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2008, 2011). Disse dimensioner af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse danner udgangspunkt for vores definition af diskrimination og operationalisering af henholdsvis oplevet og faktisk diskrimination, som beskrives nærmere i kapitel 2 og 3. På baggrund af lovgivningen og forskningen på området kan vi sammenfattende konkludere, at diskrimination består af følgende væsentlige dimensioner:

- At en person eller gruppe er udsat for ringere behandling gennem handlinger eller handlingsmønstre, der direkte diskriminerer, fx udelukkelse på baggrund af etnisk oprindelse. Her kan der være tale om, at personer eller grupper nægtes adgang til et sted, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden, fx på grund af udseende/beklædning m.m., som henviser til etnisk oprindelse. En person eller gruppe kan også være ringere stillet gennem handlinger eller handlingsmønstre, der indirekte diskriminerer. Det kan fx dreje sig om en umiddelbart neutral bestemmelse eller praksis, som stiller personer eller grupper med anden etnisk oprindelse ringere end andre.
- At en person eller gruppe er frarøvet grundlæggende rettigheder, friheder og lige vilkår på grund af sin etniske oprindelse. Det kan fx dreje sig om nægtelse eller fratagelse af ret til hjælp fra det offentlige, af forsamlings- eller foreningsfriheden eller af religionsfriheden.
- At en person eller gruppe bliver chikaneret, hvilket eksempelvis kan komme til udtryk ved, at personen eller gruppen bliver truet, forhånnet eller nedværdiget på grund af sin etniske oprindelse.

”Ringere behandling” henviser til forskellige niveauer af eksklusion fra områder, der er alment tilgængelige. ”Frarøvelse” af grundlæggende rettigheder omfatter nægtelse eller fratagelse af almene rettigheder samt friheder til at udtrykke interesser, der fx er forbundet med etnicitet eller religion. ”Chikane” henviser til konkrete krænkende handlinger. Det skal fremhæves, at dimensionerne kan virke hver for sig. Det er ikke nødvendigt, at alle dimensioner er til stede, for at der kan være tale om diskrimination. Desuden kan de forskellige dimensioner af diskrimination relatere sig til både oplevet og faktisk diskrimination.

#### OPLEVET OG FAKTISK DISKRIMINATION SAMT CHIKANE

Undersøgelser af og indsatser imod diskrimination skelner ofte mellem oplevet diskrimination, faktisk diskrimination og chikane. Vi foretager samme skelnen i denne rapport. I det følgende præciserer vi, hvad der forstås ved de tre former for diskrimination.

*Oplevet diskrimination* kaldes også ”subjektiv diskrimination” og udtrykker en oplevelse af at blive udsat for usaglig forskelsbehandling enten af andre borgere eller på baggrund af samfundsmæssige forhold. Ved forskelsbehandling mener vi her, at personer eller grupper oplever, at de på grund af deres etniske baggrund får ringere behandling eller er ringere stillet end andre, fratages eller nægtes almengældende rettigheder og friheder eller er udsat for chikane. Hvis en person bliver afvist ved indgangen til et diskotek, og vedkommende selv tolker denne afvisning som en afvisning med baggrund i egen etniske oprindelse, er der tale om oplevet diskrimination. Den krænkede kan imidlertid ikke nødvendigvis påvise, at diskriminationen faktisk har fundet sted. Derfor er oplevet diskrimination heller ikke nødvendigvis omfattet af lovgivningen. Uanset om den oplevede diskrimination omfatter handlinger, som er i strid med lovgivningen eller ej, er den væsentlig at indkredse, bl.a. fordi den ligesom den faktiske diskrimination kan fremme følelsen af eksklusion (Regeringen, 2010).

*Faktisk diskrimination* forstår vi som ”objektiv diskrimination”, der omfatter konkret ulovlig forskelsbehandling, der indebærer, at personer eller grupper får en ringere behandling eller er ringere stillet end andre, fratages eller nægtes almengældende rettigheder og friheder eller er udsat for chikane på grund af deres etniske oprindelse (jf. bl.a. Beskæftigelsesministeriet, 2008; FN, 2948, 1965; Justitsministeriet, 1987, 2011; Justitsministeriet, 1998; Social- og Beskæftigelsesministeriet, 2012). Bliver

man udsat for denne form for diskrimination, indebærer det, at man ikke kan deltage på lige vilkår med andre, eller ikke har de samme muligheder som andre i samfundet. Hvis en person får afslag på en jobansøgning eller bliver afvist ved indgangen til et diskotek alene på grund af sin etniske baggrund, er der tale om faktisk diskrimination.

*Chikane* er forskelsbehandling, hvor der finder en uønsket optræden sted i relation til en persons race, hudfarve, religion, køn, seksualitet osv., med det formål at krænke en persons værdighed og skabe et truende, nedværdigende eller ubehageligt klima for den pågældende (jf. Beskæftigelsesministeriet, 2008; Social- og Beskæftigelsesministeriet, 2012). Chikanøs adfærd kan være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner og kan antage flere forskellige former af fysisk eller psykisk karakter. Der kan være tale om nedværdigende vittigheder, ytringer eller tilråb, som udtrykkes med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, nedværdigende eller ubehageligt klima for den pågældende. Chikanøs adfærd er forbudt ved lov på linje med faktisk diskrimination.

Den primære sondring mellem faktisk diskrimination, chikane og oplevet diskrimination består i, at faktisk diskrimination og chikane er lovstridige, mens oplevet diskrimination er en oplevelse af en verbal/ikke-verbal handling, der *måske* er lovstridig. De tre former for diskrimination kan således forekomme sammenhængende eller adskilt. Et tænkt eksempel, hvor der er et sammenfald mellem den oplevede og den faktiske diskrimination, er en jobsamtale, hvor en person med etnisk minoritetsbaggrund oplever at blive udsat for chikanøs adfærd og efterfølgende bliver fravalgt til fordel for en dårligere kvalificeret person med majoritetsbaggrund. Der vil imidlertid ikke altid være overensstemmelse mellem den oplevede og den faktiske diskrimination. For det første kan der være situationer, hvor der reelt sker en diskriminerende handling, uden at det opleves som sådan. Dette kan enten være, fordi den person, der udsættes for diskrimination, ikke er klar over, at det forekommer, eller fordi personen selv oplever forskelsbehandlingen som legitim. For det andet kan der være situationer, der tolkes subjektivt som diskrimination, uden at der rent faktisk foregår en usaglig forskelsbehandling (Møller & Togeby, 1999).

## HVAD LIGGER DER BAG DISKRIMINATION?

Vi forstår diskrimination som handlinger eller handlingsmønstre – diskrimination er med andre ord noget, som nogen eller noget gør (eller vælger ikke at gøre). I den sammenhæng er det oplagt at stille spørgsmålet: *hvorfor?* Det er ikke muligt at give et entydigt svar til dette spørgsmål, og vi har heller ikke til hensigt at gå i dybden med de sociale, psykologiske og økonomiske teorier, der eventuelt kan give bud på, hvilke mekanismer der ligger bag diskrimination. Vi vil dog kaste et kort blik på nogle overordnede typer af diskrimination, som forskningen typisk skelner mellem, nemlig præferencediskrimination og statistisk diskrimination (Hedegaard & Tyrann, 2011; Jacobsen & Liversage, 2010; Lippert-Rasmussen, 2007).

*Præferencediskrimination* betegner modvilje over for at interagere med personer fra bestemte etniske grupper. På arbejdsmarkedet kan det fx komme til udtryk ved, at en arbejdsgiver ikke vil ansætte personer med en specifik etnisk oprindelse, fordi arbejdsgiveren ikke ”bryder sig om” disse eller antager, at eventuelle kunder og øvrige ansatte ikke ”bryder sig om” disse personer (Bassanini & Saint-Martin, 2008).

*Statistisk diskrimination* er, når en person bedømmes ud fra de kvalifikationer og egenskaber som tilskrives den gruppe, som den pågældende person tilhører eller antages at tilhøre. Statistisk diskrimination er således en kategorisering af en persons egenskaber og kvalifikationer ud fra denne persons etniske oprindelse, køn, alder mv. I arbejdsmarkeds-sammenhæng kan statistisk diskrimination fx være processer, hvor hele grupper af ansøgere (fx specifik etnicitet) bliver fravalgt i en rekrutteringsproces på baggrund af formodninger om deres produktivitet (Reskin, 2003). Statistisk diskrimination kan også være, at en dørmænd på et diskotek vælger at udelukke personer med bestemt etnicitet på baggrund af formodninger om (eller erfaring med), at der i så fald vil forekomme mindre ballade og færre slagsmål på diskoteket.

Ved statistisk diskrimination sker der således rationalisering af handlinger og foretages valg gennem stereotype beslutninger på grundlag af personernes gruppetilhørsforhold frem for baseret på deres individuelle kompetencer eller egenskaber (Jacobsen & Liversage, 2010; Rydgren, 2004). Sondringen mellem de to typer diskrimination går herved på, hvorvidt den diskriminerende handling kan tilskrives grader af irrationel fordomsfuldhed (præference), eller om der i højere grad er tale om ratio-

nelle forventninger (statistisk) baseret på egne eller andres erfaringer (Hedegaard & Tyran, 2011; Van Dijk, 1985).

Det giver mening at skelne mellem de to typer af diskrimination, både når man skal måle og bekæmpe diskrimination. Én af grundene til, at det er værd at adskille de to typer af diskrimination, er, at der herved åbnes op for en diskussion og undersøgelse af den form for diskrimination, hvor man ikke entydigt kan pege på handlinger baseret på den enkeltes fordomsfuldhed og lignende.

#### DISKRIMINATION VERSUS RACISME

Når vi taler om diskrimination på grund af etnisk oprindelse, dukker begrebet ”racisme” ofte op, og det er derfor vigtigt at foretage en klar differentiering mellem disse to begreber.

Diskrimination er kort fortalt udtryk for handling eller praksis, mens racisme udtrykker en opfattelse (Justesen, 2003). Racisme kan i sin almene form defineres som en antagelse om, at ”race” grundlæggende set betyder, at mennesker adskiller sig fra hinanden i karakter og evner, og at nogle ”racer” per definition er andre ”racer” overlegne. Racisme er således først og fremmest en ideologi. Når det er sagt, er det samtidig nødvendigt at være opmærksom på, at racisme er en ideologi, der ville være meningsløs uden praksis, og en ideologi, der bygger på magtrelationer mellem mennesker (Krag, 2007; Taguieff, 1999). Racisme kan således medføre diskrimination af etniske mindretal, men diskrimination af etniske mindretal udspringer ikke nødvendigvis af racisme. Det betyder – teoretisk set – at forskelsbehandling, som officielt betegnes som ”race-diskrimination”, ikke nødvendigvis bundes i racistiske ideologier. FN’s konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (1965) definerer i artikel 1, stk. 1 ”racediskrimination”:

I denne konvention betyder udtrykket ”racediskrimination” enhver forskel, udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling på grundlag af race, hudfarve, afstamning eller national eller etnisk oprindelse, hvis formål eller virkning er at ophæve eller svække den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske sociale, kulturelle eller et hvilket som helst andet område af samfundslivet.

Inden for forskningsverdenen er der stor forskel på, hvordan man forstår racismebegrebet. Både international og dansk forskning peger på, at der i den vestlige verden er en problematisk tendens til at antage, at racisme hører fortiden til – det kunne være i form af USA's raceadskillelse, nazismen under 2. Verdenskrig og den sydafrikanske apartheid. Mange forskere argumenterer derfor for vigtigheden i at fastholde fokus på racismens eksistens samt sociale og politiske virkelighed (Goldberg, 2006; Hedetoft, 2006; Hervik, 1999; Jensen, 2010). Inden for denne forskning insisterer nogle forskere på at holde racismebegrebet adskilt fra begreber som fx fremmedhad og fordomme og fastholder det væsensforskellige i at kategorisere (og diskriminere) ud fra på den ene side biologiske og på den anden side tilegnede kategorier (nation, religion, sprog) (Krag, 2007; Miles, 1989). Andre forskere er i højere grad tilhængere af en udvikling af racismebegrebet og argumenterer for, at "racisme" har ændret sig til det, nogen betegner "kulturel fundamentalisme" (Stolcke, 1995), og andre omtaler som "ny racisme" baseret på kultur frem for race (Barker, 1990; Hervik & Jørgensen, 2002).

Uanset tilgangen til racismebegrebet er det nødvendigt at forstå diskrimination som handling og handlingsmønstre adskilt fra racisme. Hermed afviser vi ikke nødvendigheden i at undersøge og bekæmpe diskrimination, der udspringer af racisme, det er blot ikke hensigtsmæssigt at antage, at al diskrimination af etniske mindretal er racistisk motiveret. Problemet ved ukritisk at sammenkæde begreberne er netop, at racismebegrebets negative historiske associationer ofte overføres til diskriminationsbegrebet, som bliver værdiladet i en grad, der kan gøre det svært at tale sagligt om forekomsten og omfanget af diskrimination.

## **HIDTIL ANVENDTE METODER TIL MÅLING AF DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE**

Som det er fremgået af begrebsafklaringen i dette kapitel, kan der være flere udfordringer ved at måle oplevet og faktisk diskrimination samt chikane. Dette afsnit har til formål at præsentere og diskutere fordele og ulemper ved de anvendte metoder, og det danner grundlag for metodeovervejelserne i de næste kapitler om måling af oplevet diskrimination og af faktisk diskrimination.



## MÅLINGER AF OPLEVET DISKRIMINATION

Der er foretaget flere kvalitative og især kvantitative undersøgelser af oplevet diskrimination. Blandt andet har Catinét (2008), Cepos (2008) samt Møller & Togeby (1999) søgt at belyse den oplevede diskrimination ved hjælp af spørgeskemaer, mens Nørregaard-Nielsen & Rosenmeier (2007) og Lindholm & Vinderskov (1997) har benyttet sig af kvalitative interview i deres undersøgelser. Yderligere har Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination (DRC) i 1999 udgivet en sortbog baseret på 48 klagesager, der omhandler gældende reaktionsmønstre ved klagesager i Danmark (Lassen, 1999), og Institut for Menneskerettigheder samt Københavns Kommune har hver især iværksat initiativer til at registrere diskrimination.<sup>2</sup>

## KVANTITATIVE UNDERSØGELSER

De kvantitative undersøgelser af oplevet diskrimination består af forskellige surveymetoder, bl.a. telefoninterview, elektroniske og udsendte spørgeskemaer. Disse undersøgelser omhandler typisk oplevelser af diskrimination på arbejdsmarkedet eller i den enkeltes dagligdagsliv, og målgruppen er en bred gruppe af etniske minoriteter. Spørgeskemaerne er typisk rettet mod udvalgte etniske minoritetsgrupper og udført på gruppernes modersmål, hvilket medfører en lavere risiko for sproglige (forståelsesmæssige) problemer og større mulighed for tilslutning (dvs. mindre bortfald), da flere vil forstå, hvad de bliver spurgt om (jf. Mogensen & Mathiessen, 2002). Dog påpeges det, at der er den risiko, at oversættelsen ikke kan formidle den samme negativitet/positivitet ved et spørgsmål, ligesom gradueringerne ”ofte”, ”af og til” og ”aldrig”, måske ikke kan laves på samme måde på andre sprog (Møller & Togeby, 1999)

Spørgeskemaerne om oplevet diskrimination er meget forskellige i deres måder at måle diskrimination på. Møller & Togeby valgte i 1999 at lave en operationalisering af diskriminationsbegrebet, der har fokus på konkrete situationer, i forbindelse med bl.a. arbejde, bolig, deltagelse i offentlige rum og fritidsliv, for derved at afdække forskellige aspekter af etniske minoriteters liv. Spørgsmålene i undersøgelsen vedrører, hvorvidt personer med etnisk minoritetsbaggrund har oplevet modvilje eller fjendtlighed i kontakt med forskellige institutioner, hvorvidt de har oplevet ikke at få job på grund af deres etniske baggrund, hvilket forhold de har til deres naboer, og om de har oplevet chikane. Svagheden ved Møl-

---

2. Se henholdsvis [www.sigfranu.dk](http://www.sigfranu.dk) og [www.registrerdiskrimination.kk.dk](http://www.registrerdiskrimination.kk.dk).

ler & Tøgebys operationalisering er dels, at de ikke er konsekvente i betoningen af, om personer oplever disse ting på grund af deres etniske baggrund, dels at respondenterne ikke på forhånd bliver informeret om, at spørgsmålene omhandler oplevet diskrimination, og herunder hvad der menes med diskrimination. På denne måde er respondenterne ikke indstillet på, hvad undersøgelsen handler om, og de risikerer derfor at svare på noget andet, end hvad der var hensigten.

Catinés spørgsmål om diskrimination har været en inspiration for flere kvantitative undersøgelser på området (Catiné, 2008, 2010; Københavns Kommunes Inklusionsbarometer, 2010, 2011; Jacobsen & Zarrepparrar, 2008; Mikkelsen, 2008). I modsætning til Møller & Tøgeby har undersøgelser, der bygger på Catinés spørgsmål, ikke operationaliseret diskriminationsbegrebet. Her spørges der direkte til, hvorvidt den enkelte person har ”følt sig diskrimineret” i forskellige situationer og kontekster. Dette har de gjort uden yderligere definition af oplevelsen af diskrimination, og det er dermed uvist, hvad de enkelte respondenter har lagt i spørgsmålene.

De forskellige kvantitative undersøgelser spørger ind til oplevet diskrimination på forskellige måder, og forekommer dermed også at måle forskellige ting. Således er undersøgelser som Møller & Tøgebys (1999) meget detaljerede med hensyn til at belyse forskellige dimensioner af oplevelse af diskrimination, men giver samtidig et mere statisk billede af dette, fordi undersøgelsen ikke er gentaget med jævne mellemrum. Derimod er Catinés undersøgelser (bl.a. 2008, 2010) mindre detaljerede med hensyn til oplevelser af diskrimination, men kan beskrive, hvorledes diskriminationen forløber over tid og eventuelt forandrer sig, idet undersøgelserne gentages jævnlige. Disse forskelle undersøgelserne imellem vidner om, at der er flere forhold, der skal tages i betragtning i tilrettelæggelsen af en kvantitativ undersøgelse af oplevet diskrimination.

Spørgerskemametoden har den overordnede fordel, at den kan give et overblik over, hvor stor problematikken omkring oplevet diskrimination er. Dog har de tidligere undersøgelser som nævnt den svaghed, at de ikke har defineret diskriminationsbegrebet for deres respondenter, og det på den måde kan have været svært for respondenterne at vide, hvad de præcist svarer på. Til forskel fra mange undersøgelser definerer bl.a. Eurobarometers spørgeskemaundersøgelser begrebet diskrimination som ”ringere behandling end andre på grund af personlige karakteristika” inden selve spørgsmålene indledes, således at respondenterne har mulighed

for mere præcist at vide, hvad der spørges ind til (Directorate General, Employment, Social Affairs & Equal Opportunities, 2009). Det er dog en fordel, at der i undersøgelserne spørges ind til konteksten ved diskriminationen for at få en fornemmelse af omstændighederne ved den oplevede diskrimination.

#### KVALITATIVE UNDERSØGELSER

De kvalitative undersøgelser benytter sig af både interview og analyser af klagesager i Danmark. Undersøgelserne søger at belyse diskrimination af etniske minoriteter i hverdagsammenhæng, på arbejdsmarkedet, og i nattelivet. De kvalitative undersøgelser kan give os en dybere forståelse af, i hvilke sammenhænge" etniske minoriteter føler sig diskrimineret, og hvordan de har oplevet diskrimination. Blandt andet beskriver Lindholm & Vinderskov i "Generationen der blev kulturpendlere"(1997) unge etniske minoritetsdrenge oplevelse af at blive diskrimineret, når de bliver udelukket fra de fester, som deres danske kammerater går til. De kvalitative undersøgelser kan dermed give et indblik i de tanker, den oplevede diskrimination sætter gang i hos de etniske minoriteter, men kan ikke sige noget om hyppigheden af forekomsten af oplevet diskrimination.

#### KOMBINATION AF METODER

Det kan være en fordel at kombinere metoderne, så der både kan opnås en fornemmelse af omfanget af den oplevede diskrimination og af karakteren af diskriminationen.

Mogensen & Matthiessen (2002) har i en undersøgelse udført for Rockwool Fondens Forskningsenhed, "Indvandrerne og arbejdsmarkedet – mødet med det danske velfærdssamfund" søgt at undersøge diskrimination ved brug af både spørgeskemaer og efterfølgende kvalitative interview med udvalgte respondenter. I undersøgelsen har man søgt at belyse, hvorfor en stor del ikke-vestlige indvandrere ikke er i arbejde. Ud over telefoninterview blev der gennemført interview med 50 udvalgte respondenter. Disse var udvalgt på baggrund af besvarelser angående diskrimination i telefoninterviewene, hvor de blev spurgt, om de inden for de sidste fem år havde fået afslag på et job. Svarede de til ja til dette spørgsmål, blev de spurgt, om de troede, de var blevet diskrimineret på grund af alder, køn, etnisk oprindelse eller andet. Da man var interesseret i en dybere forståelse af oplevelser af diskrimination, valgte man herefter de personer ud, der havde en oplevelse af at være blevet diskrimineret, til

yderligere kvalitative interview. På denne måde belyses såvel omfanget af den oplevede diskrimination som oplevelser, tanker og følelser bag.

#### MÅLINGER AF FAKTISK DISKRIMINATION

Generelt er det blevet påpeget, at der er en mangel på undersøgelser af faktisk diskrimination i en dansk kontekst (CEPOS, 2008; Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, 2000; Mogensen & Matthiesen, 2002). Enkelte forsøger at komme med bud på, hvorledes man kan undersøge fænomenet, fx er det blevet foreslået at foretage analyser af et stort antal nylige jobbesættelser, hvor man sætter fokus på ansættelseskriterier og etnisk baggrund blandt afviste ansøgere (Mogensen & Matthiessen, 2002).

Undersøgelser af faktisk diskrimination sigter mod at afdække handlinger udført i strid med lovgivningen. Undersøgelserne baseres på kvantitative metoder, såsom målinger af anmeldelser af diskrimination, (Jacobsen & Zarreparvar, 2008; PET, 2010) og surveys (Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark; Vikkelsø Slot, 2008, 2011) samt kvalitative metoder som observation og casestudier (Gitz-Johansen, 2004; Jensen, 2011). Yderligere benytter undersøgelserne såkaldte eksperimentelle metoder til afdækning af dette område (Arai m.fl., 2008; Arai & Thoursie, 2009; Ferraro & Cummings, 2005; Hedegaard & Tyran, 2011; Hjarnø & Jensen, 1997).

#### KVALITATIVE UNDERSØGELSER

Undersøgelser af diskrimination baseret på kvalitative metoder er ikke videre udbredt i dansk sammenhæng. I de få forskningsbaserede undersøgelser, der findes, er der anvendt observationsstudier på arbejdsmarkedet (Jensen, 2011) og casestudier på uddannelsesområdet (Gilliam, 2009; Gitz-Johansen, 2001). Casestudierne har dog ikke direkte til formål at belyse diskrimination, men berører kun kort dette emne.

I ”Jobsamtaler med etniske minoriteter” har Iben Jensen (2011) observeret omkring 100 jobsamtaler i Danmark. Hun får via denne metode et billede af såvel verbal som ikke-verbal kommunikation i jobsamtalsituationen og kan på baggrund heraf fastslå, om der er tale om faktisk diskrimination.

#### KVANTITATIVE UNDERSØGELSER

De anmeldelsesbaserede undersøgelser af faktisk diskrimination omhandler forskellige samfundsmæssige områder. Disse undersøgelser fokuserer på antallet af registrerede klager/domafsigelser for at give et billede af formen og omfanget af diskrimination.

Ligesom i forbindelse med oplevet diskrimination er der gennemført forskellige surveys til måling af faktisk diskrimination. Disse har dog en anden karakter og forsøger ikke på samme måde at indfange oplevelser, men i stedet situationer, der er lovstridige. Surveyemetoden omfatter spørgeskemaer og telefoninterview og ofte med andre personer end dem, der formodes at opleve diskrimination, fx praktikformidlingskonsulenter (Vikkelsø Slot, 2011). Man forsøger i den sammenhæng at kamuflere spørgsmålene, der vedrører faktisk diskrimination, således at respondenterne ikke kan gennemskue, hvad der er etisk korrekt at svare. Hermed forsøger man at undgå, at respondenterne svarer, hvad de mener, man moralsk set bør gøre, frem for hvad de rent faktisk gør.

#### EKSPERIMENTELLE UNDERSØGELSER

De eksperimentelle metoder omfatter primært felteksperimenter, men til dels også laboratorietests. I felteksperimenter lader man to eller flere personer med de samme grundlæggende karakteristika, men med forskellig etnisk baggrund, fx søge samme stillinger. Hvis det viser sig, at frasorteringen ikke er tilfældig, men følger etniske skillelinjer, er der tale om diskrimination (Mikkelsen, 2008). Metoden giver mulighed for at indsamle et større datamateriale, der antages at være upåvirket af politisk korrekthed. I Danmark er diskrimination i begrænset omfang målt via eksperimentelle metoder (Hedegaard & Tyrn, 2011; Hjarnø & Jensen, 1997). Internationalt benyttes disse metoder dog i bredt omfang inden for forskellige samfundsområder som fx arbejdsmarkedet, boligmarkedet, lånemarkedet, den offentlige administration, detailhandlen samt på hoteller, diskoteker mv. (se kapitel 3 for en mere detaljeret gennemgang af litteraturen på området).

#### MÅLINGER AF CHIKANE

Forekomsten af chikane er undersøgt i meget begrænset omfang – typisk som en del af undersøgelser af oplevet diskrimination. Chikane er bl.a. blevet målt via interviewundersøgelser (Hahnemann, 1998) og på grundlag af indberetninger af personlige og skriftlige henvendelser om trusler,

vold, etc. (PET, 2010). Desuden har SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd i forbindelse med et casestudie af unge arbejdsløse mænd med etnisk minoritetsbaggrund indkredset opfattelser af og handlinger i forhold til oplevet chikane (Jensen m.fl., 2011). En overordnet svaghed ved de fleste undersøgelser er en uklar begrebsafklaring, dvs. at det ofte ikke fremgår præcis, hvad der menes med chikane. Desuden er chikane på områder som arbejdsmarked og uddannelse knap berørt. De få undersøgelser, der er lavet om chikane, er baseret på interview og casestudier, hvilket giver et indblik i respondenternes oplevelser af chikane, og hvordan disse oplevelser påvirker deres dagligdag. Data som registrerede anmeldelser af chikane kan desuden være med til at belyse karakteren af chikane, men kan ikke belyse omfanget af chikane.

#### FORDELE OG ULEMPER VED DE EKSISTERENDE UNDERSØGELSER

De eksisterende undersøgelser gør brug af forskellige kvantitative og kvalitative metoder til at undersøge henholdsvis oplevet diskrimination, faktisk diskrimination og chikane, og de har hver deres styrker og svagheder. Undersøgelser af oplevet diskrimination, hvor der anvendes kvalitative interview, har blandt andet den styrke, at det er muligt at forklare og præcisere, hvad der forstås ved diskrimination, og derved sikre, at interviewpersonen svarer på det, der spørges ind til. Samtidig rummer de kvalitative interview mulighed for at gå i dybden med forskellige problematikker. Case- og observationsstudier har desuden den styrke, at de giver mulighed for at observere faktisk adfærd og mere ubevidste handle- og talemønstre og dermed afdække såvel oplevet som faktisk diskrimination. Til gengæld siger disse undersøgelser ikke noget om omfanget af diskrimination i Danmark. Det samme gælder for de anmeldelsesbaserede undersøgelser, som dog kan give et vist indblik i forskellige typer af diskriminationssager.

I modsætning til undersøgelserne, som er baseret på kvalitative metoder, har spørgeskemaundersøgelserne den fordel, at resultaterne kan generaliseres ud over stikprøven, og at det dermed bliver muligt at tale om omfanget af diskriminationen. Til gengæld siger spørgeskemaundersøgelserne mindre eller intet om processerne bag de diskriminerende handlinger, og fordi der er tale om subjektive udsagn, er de ligeledes mindre egnede til at måle faktisk diskrimination. Desuden spørges der i en del af de eksisterende undersøgelser ind til oplevet diskrimination,

uden at dette begreb defineres nærmere og uden, at der er foretaget en meget systematisk operationalisering af oplevet diskrimination. Denne opgave tager vi op i kapitel 2, hvor vi foretager en operationalisering af den teoretiske definition af diskrimination, som munder ud i udviklingen af valide spørgsmål til måling af oplevet diskrimination.

Undersøgelser baseret på felteksperimenter har den fordel, at de er baseret på observationer af faktisk adfærd i en virkelig kontekst. Det øger sikkerheden for, at undersøgelsen måler det, den er tiltænkt at måle. Således regnes den eksperimentelle metode også blandt de bedst egnede til måling af faktisk diskrimination. Disse og andre metoder til måling af faktisk diskrimination er endnu forholdsvis nye i dansk sammenhæng. I kapitel 3 og 4 vil vi, bl.a. med udgangspunkt i en række nyere internationale undersøgelser, komme med forslag til, hvordan man kan måle faktisk diskrimination.

## SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi defineret diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse som: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse. Ved usaglig forskelsbehandling forstår vi ulovlig forskelsbehandling, der opstår, hvis lige forhold bliver behandlet forskelligt, eller hvis forskellige forhold bliver behandlet ens. Såvel lovgivningen som forskningen på området kategoriserer usaglig forskelsbehandling som ringere behandling, ulige rettigheder og chikane. Disse dimensioner er således centrale for denne undersøgelses definition af diskrimination. Desuden er det centralt at skelne mellem forskellige typer af diskrimination: institutionel og ikke-institutionel, direkte og indirekte, bevidst og ubevidst. Dertil er der andre typer af diskrimination, fx præferencediskrimination og statistisk diskrimination, som kan være nyttige at inddrage for en indkredsning af arten af diskrimination.

Overordnet skelnes mellem former for diskrimination som oplevet og faktisk diskrimination samt chikane. En primær sondring mellem disse former går på, at faktisk diskrimination og chikane er lovstridige, mens oplevet diskrimination er en oplevelse af en handling, der måske er lovstridig. Der er flere ulemper ved de eksisterende undersøgelser af disse former for diskrimination. Oplevet diskrimination forekommer at væ-

re belyst gennem såvel kvalitative som kvantitative undersøgelser. Dog har især de kvantitative undersøgelser den svaghed, at de ikke på systematisk vis har operationaliseret diskriminationsbegrebet. Dette vil vi forholde os til i kapitel 2, hvor vi på baggrund af en operationalisering af oplevet diskrimination udvikler valide spørgsmål til måling heraf. Generelt er der ikke mange undersøgelser af chikane og faktisk diskrimination i dansk sammenhæng, på trods af at målinger af faktisk diskrimination, fx i form af eksperimenter, forekommer at have stor validitet. Denne mangel vil vi i kapitel 3 og 4 søge at udbedre ved at udvikle idéer til måling af faktisk diskrimination primært baseret på internationale undersøgelser på området.



# METODEUDVIKLING – UDVIKLING AF VALIDE SPØRGSMÅL TIL MÅLING AF OPLEVET DISKRIMINATION

Dette kapitel har til formål at udvikle valide spørgsmål til måling af oplevet diskrimination med udgangspunkt i den begrebsliggørelse af diskrimination, vi fremsatte i kapitel 1. For at kunne undersøge, hvor udbredt oplevet diskrimination er blandt etniske minoriteter, er det nødvendigt først at udføre en operationalisering af begrebet ”oplevet diskrimination”, og derfor indleder kapitlet en sådan. Her fremsætter vi en teoretisk definition efterfulgt af en operationel definition, hvilket vil sige en uddybende definition, der gør det muligt at måle ”oplevet diskrimination” i en empirisk undersøgelse. Vi prioriterer en grundig operationalisering med henblik på at mindske grove og upræcise målinger ved at bringe det teoretiske begreb ned på målbare indikatorer, som efterfølgende formuleres om til konkrete spørgsmål. Denne proces eksemplificeres i en illustration over operationaliseringen af ”oplevet diskrimination”. Afslutningsvis belyser vi de mest relevante overvejelser i forbindelse med konstruktionen af spørgsmål kort bl.a. via den kvalitetssikring, der er foretaget af spørgsmålene. Sidst i kapitlet fremsætter vi de endelige spørgsmål til måling af oplevet diskrimination blandt etniske minoriteter i Danmark.

Udgangspunktet for de metodiske overvejelser i dette kapitel er såvel relevant metodelitteratur som erfaringerne fra tidligere danske og internationale undersøgelser, der har indsamlet spørgeskemadata blandt etniske minoriteter (bl.a. Catinét, 2010; Dale & Haraldsen, 2000; Deding,

Fridberg & Jacobsen, 2006; Feskens m.fl., 2004; Jakobsen, 2004; Justesen, 2003; Møller & Togeby, 1999; Mørkeberg, 2002; Vikkelsø Slot, 2008, 2011).

## OPERATIONALISERING AF "OPLEVET DISKRIMINATION"

Som det fremgik af kapitel 1, er oplevet diskrimination i modsætning til faktisk diskrimination og chikane en oplevelse af verbal/ikke-verbal karakter, der *måske* er lovstridig. Oplevet eller subjektiv diskrimination, adskiller sig fra faktisk diskrimination og chikane ved, at der er tale om oplevelser af diskrimination, som kan være lovstridige, men som ikke nødvendigvis er det.

Den teoretiske definition af hhv. ”diskrimination” og ”oplevet diskrimination”, som vi fremsatte i kapitel 1, er en komprimeret sammenskrivning af de mest toneangivende definitioner i såvel lovgivning som i faglitteraturen på området (bl.a. Catinét, 2008; Justesen, 2003; Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2011). Vores definition af diskrimination lyder: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse. Usaglig forskelsbehandling definerede vi endvidere som, at personer eller grupper behandles eller stilles ringere end andre, fratages eller nægtes almengældende rettigheder og friheder og/eller er udsat for chikane. Den oplevede diskrimination udtrykker en oplevelse af at blive udsat for usaglig forskelsbehandling enten af andre borgere eller på baggrund af samfundsmæssige forhold. Hvis en person bliver afvist ved indgangen til et diskotek, og vedkommende selv tolker, at denne afvisning sker på baggrund af sin etniske oprindelse, er der tale om oplevet diskrimination. Den krænkede kan imidlertid ikke nødvendigvis påvise, at diskriminationen faktisk har fundet sted. Derfor er oplevet diskrimination heller ikke nødvendigvis omfattet af lovgivningen.

Operationaliseringen af den teoretiske definition af oplevet diskrimination tager udgangspunkt i de tre dimensioner af diskrimination, som er udledt af lovgivningen samt den eksisterende forskning på området. De tre dimensioner er: ringere eller dårlig behandling, fratagelse eller nægtelse af almengældende friheder og rettigheder samt chikane. Hermed afdækkes både forhold, der er omfattet af den gældende lovgivning, og

forhold, der går ud over, hvad der ville betegnes som faktisk diskrimination. Når vi ligeledes vælger at undersøge forhold, som falder uden for lovgivningen, skyldes det, at den oplevede diskrimination er væsentlig at indkredse, uanset om den omfatter handlinger, der er i strid med lovgivningen eller ej, blandt andet fordi den ligesom den faktiske diskrimination kan fremme følelsen af eksklusion. I forbindelse med operationaliseringen og udviklingen af valide og dækkende indikatorer henter vi inspiration i den eksisterende forskning på området.

I forskningen opereres der bl.a. med en forståelse af ringere eller dårlig behandling som omfattende oplevelser af modvilje og fjendtlighed, afslag eller nægtet adgang til fx steder, ydelser, uddannelse, job og bolig (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011; Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2008, 2011). Fratagelse eller nægtelse af almen-gældende friheder og rettigheder berøres ligeledes i et vist omfang i den eksisterende forskning, hvor der bl.a. er fokus på fx forhold som hjælp fra det offentlige, religionsfrihed samt friheden til at bære kulturelle og religiøse symboler (Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, 2000, 2007; Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2011; Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2011). Endelig inddrages spørgsmål vedrørende ”chikane” i form af drilleri, hån og nedværdigende bemærkninger (Møller & Togeby, 1999; Vikkelsø Slot, 2011).

Hvad angår spørgsmålet om ”fratagelse eller nægtelse af friheder og rettigheder”, har vi valgt at fokusere på udvalgte forhold, som vi vurderer, er særligt relevante i forhold til at belyse aspekter ved den oplevede diskrimination. Dels har vi valgt forhold, hvis relevans underbygges af andre undersøgelser på området, som fx retten til hjælp fra det offentlige samt religionsfrihed. Dels har vi valgt at inkludere spørgsmål, som virker mere underbelyste i den eksisterende forskning, men som blandt andet er relevante i den danske integrationsdebat, som fx forsamlings- og for-eningsfrihed.

#### OPERATIONEL DEFINITION

Vi har i vores operationelle definition af oplevet diskrimination valgt at betone den direkte diskrimination, idet det er vanskeligt at bruge spørgeskema til at måle oplevet indirekte diskrimination, der stiller personer eller grupper ringere end andre. Definitionen af oplevet diskrimination er som følgende:

1. At en person eller gruppe oplever, at de er udsat for ringere eller dårlig behandling end andre på grund af etnisk oprindelse, her forstået som det at blive nægtet adgang til fx transportmidler eller steder, der er åbne for almenheden, at få afslag på jobansøgning m.m., at få en dårligere service eller betjening eller at blive holdt uden for fællesskabet i fx job- og uddannelsesmæssige sammenhænge.
2. At en person eller gruppe oplever, at de fratages eller nægtes almen-gældende friheder og rettigheder på grund af etnisk oprindelse, her forstået som begrænsninger i ret til hjælp fra det offentlige, i forsamlings- og foreningsfriheden samt i friheden til at udtrykke samt praktisere sin religion og kultur.
3. At en person eller gruppe oplever at blive chikaneret på grund af etnisk oprindelse, her forstået som det at blive udsat for nedværdigende vittigheder, tiltalt med skældsord, råbt af eller spyttet på eller udsat for decideret overfald.

Det er vigtigt at fremhæve, at det ikke er nødvendigt, at man har været udsat for alle indikatorerne på diskrimination, for at der er tale om en oplevet diskrimination.

Nedenstående illustration tydeliggør operationaliseringsprocessen. De forskellige indikatorer belyser på forskellig vis vores definition af oplevet diskrimination. Det er på disse indikatorer vi bygger vores spørgsmål i spørgeskemaet.

Ved at spørge ind til samtlige indikatorer på ”oplevet diskrimination”, undgår man de metodiske problemer, der er ved at operere med en meget bred definition, og opnår derved en mere valid måling af ”oplevet diskrimination”.

TABEL 2.1

Operationaliseringen af "oplevet diskrimination"

Teoretisk definition	Indikatorer
Oplevet diskrimination	Hvorvidt personer har oplevet, at de er blevet nægtet adgang på grund af deres etniske baggrund.
Oplevet usaglig forskelsbehandling på baggrund af etnisk oprindelse	Hvorvidt personer har oplevet, at de har fået afslag på grund af deres etniske baggrund.
	Hvorvidt personer har oplevet at blive holdt uden for fællesskabet på grund af deres etniske baggrund.
	Hvorvidt personer har oplevet, at de har fået dårlig service eller betjening på grund af deres etniske baggrund.
	Hvorvidt personer har oplevet, at de ikke har fået stillet det, de har ret til, til rådighed på grund af deres etniske baggrund. Med "det, de har ret til" mener vi, fx at de ikke har fået stillet en tolk til rådighed i situationer, hvor der har været brug for det, at de ikke har haft adgang til sundhedsydelser m.m.
	Hvorvidt personer på grund af deres etniske baggrund har oplevet begrænsninger i deres forsamlings- og foreningsfrihed. Det kan fx være i forbindelse med at forsamles ved demonstrationer, stormøder m.m. eller i forbindelse med at danne foreninger fx omkring sport, kultur eller religion.
	Hvorvidt personer på grund af deres etniske baggrund har oplevet begrænsninger i deres frihed til at praktisere deres religion (bede, overholde spisevaner m.m.).
	Hvorvidt personer på grund af deres etniske baggrund har mødt begrænsninger i deres frihed til at bære kulturelle eller religiøse symboler som nationale klæder, tørklæde og kors.
	Hvorvidt personer har oplevet at blive kaldt skældsord eller udsat for nedværdigende vittigheder [udsagn/ytringer], der relaterede sig til etnisk baggrund. Det uden betydning om vittigheden eller skældsordet var nedværdigende med formål eller virke.
	Hvorvidt personer har oplevet at blive råbt af, spyttet på eller slået på grund af deres etniske baggrund.

**METODISKE OVERVEJELSER I FORBINDELSE MED KONSTRUKTION AF SPØRGSMÅL**

I spørgeskemaundersøgelser er formuleringen af de fremsatte spørgsmål af central betydning. Spørgsmålene er som udgangspunkt formuleret med henblik på at måle oplevet diskrimination blandt etniske minoriteter, men de kan stilles til alle. Her er det vigtigt at have for øje, at nogle etniske minoriteter kan have svært ved at forstå spørgsmålene, selvom de taler sproget udmærket, imens andre slet ikke kan interviewes på majoritetssproget, hvorfor skemaet skal oversættes. Erfaringer fra såvel internationale som nationale undersøgelser af metodeproblemstillinger i forbin-

delse med indsamling af spørgeskemadata blandt etniske minoriteter viser, at svarprocenten typisk er lavere for etniske minoriteter end for majoritetsbefolkningen. Det fremhæves her, at én af de primære forklaringer på den lavere svarprocent er sprogproblemer (Dale & Haraldsen, 2000; Deding m.fl., 2006; Feskens m.fl., 2004; Mørkeberg, 2002). For at mindske sprogproblemer i interviewet samt metodiske vanskeligheder ved oversættelse af skemaet, tilstræbes det at konstruere spørgsmål, der er formuleret så præcist som muligt i et så simpelt sprog som muligt. Vi har søgt at anvende ord med begrænset betydningsvidde, idet det minimerer risikoen for at respondenterne fortolker spørgsmålene forskelligt. Ved spørgsmål, hvor enkelte ord har haft en bredere betydningsvidde, har vi konstrueret uddybende spørgsmål, der afklarer respondentens forståelse.

Svarkategorierne er generelt udtømmende og gensidigt udelukkende. I tilfælde, hvor dette ikke er intentionen, gør vi opmærksom på, at respondenterne har mulighed for at sætte flere kryds/afgive flere svar. Dertil er spørgsmålene suppleret med introduktions- og overgangstekster. Formålet er hér at hjælpe respondenterne til at forstå spørgsmålet korrekt og huske de præcise hændelser samt at fokusere respondenterens tankestrøm ind på den diskriminationsform (ringere eller dårlig behandling, ulige rettigheder og chikane), som spørgsmålene omhandler. Desuden kan det ved spørgsmål, der omhandler hændelser langt tilbage i tiden, være svært for respondenterne at huske de præcise hændelser. Her kan det hjælpe at spørge ind til en begrænset tidsperiode (Deding m.fl., 2006; Haraldsen, 1999), hvorfor vi har spurgt ind til ”oplevet diskrimination” inden for det sidste år.

I metodelitteraturen er der blandede meninger om, hvorvidt svarkategorier skal indeholde ”ved ikke”-kategorier. Argumentet imod denne kategori er, at alt for mange vil benytte sig af den, og de undersøgelser, der anvender skalaer uden ”ved ikke”-kategorier, har som oftest til hensigt at tvinge respondenterne til at tage stilling til spørgsmålet. Den stillingtagen kan imidlertid let være et udtryk for en lidt tilfældig afvejning, hvilket skaber et forkert billede af virkeligheden (Andersen m.fl., 2010; Deding m.fl., 2006; Hansen m.fl., 2008). Denne undersøgelse opererer derfor med ”ved ikke”-kategorier for at undgå over- eller undervurderinger ved at give de respondenter, der reelt set ikke ved det, mulighed for også at give udtryk for dette ved at sætte kryds i ”ved ikke”-kategorien. Det er også en mulighed, at interviewerens ikke læser ”ved

ikke"-kategorien op, men at respondenterne stadig har mulighed for at svare "ved ikke".

#### KVALITETSSIKRING

Konstruktionen af spørgsmål har været en iterativ proces, idet indikatorerne løbende har gennemgået forskellige former for kvalitetssikring, hvilket har givet os en fornemmelse af, hvorvidt de skulle indsnævres eller udvides for at opnå den fornødne præcision. Således er de ovenfor fremsatte indikatorer på oplevet diskrimination kvalitetssikret gennem flere laboratorielignende interview, hvor 10 respondenter inden for målgruppen blev interviewet efter et første gennemarbejdet udkast til spørgsmålene. Herved har vi tilstræbt at sikre, at der ikke vil forekomme måleproblemer ved brug af spørgeskemaet. Laboratorietest er ifølge Henning Olsen anset som et godt redskab til kvalitetssikring, da disse er en form for "hjernebesøg", der fx kan belyse respondentens forståelse af spørgsmålene og genkaldelsen af situationer (Olsen, 2006).

De ti respondenter er udvalgt fra tre forskellige områder: en uddannelsesinstitution, en etnisk kvindeforening og et boligområde. Respondenterne var i aldersgruppen 22-55 år, heraf var 6 kvinder og 4 mænd. Ligeledes er der lagt vægt på, at der er en stor spredning i forhold til etnisk oprindelse, uddannelse og beskæftigelse for at sikre, at spørgsmålene kan forstås og være relevante for en bred gruppe af mennesker. Respondenterne var dermed folk med baggrund i Somalia, Libanon, Dubai, Iran, Pakistan, Syrien, Filippinerne og Danmark. Af de 10 havde 4 respondenter en lang videregående uddannelse, 2 havde en bachelor fra hjemlandet, 2 var under uddannelse og 2 havde ingen uddannelse. I forhold til beskæftigelse arbejdede 1 som underviser, 3 havde ufaglært arbejde, 2 var i løntilskudsjob, 2 ledige, og 2 var studerende.

Interviewene foregik på den måde, at respondenterne blev bedt om at dele de tanker, som spørgsmålene satte i gang, hvorpå det blev tydeligt, hvilken forståelse de havde af spørgsmålet. Dette foregik konkret ved, at de fik læst et spørgsmål op, hvorefter vi spurgte ind til, hvordan de forstod spørgsmålene, hvilke situationer de kunne relatere dem til, og hvordan de kom frem til det endelige svar. Yderligere blev de spurgt ind til deres forståelser af de enkelte begreber, og det kunne på den måde klarlægges, hvorvidt der var enstemmig forståelse af diverse ord/begrebers betydning.

Spørgeskemaet indledtes med en introduktionstekst, der havde til formål at forklare undersøgelsens begreber og indhold. Denne tekst viste sig dels at være for lang, dels at skabe mere forvirring end gavn i forhold til, hvad respondenterne skulle bruge den til. Således begyndte nogle respondenter uopfordret at fortælle historier om deres oplevelser af diskrimination efter oplæsningen af teksten på trods af, at de endnu ikke var blevet stillet noget spørgsmål. Teksten blev efterfølgende omskrevet på baggrund af respondenternes tilbagemeldinger. Jævnfør tidligere nævnte overvejelser over vigtigheden af at definere diskrimination for respondenter har vi i stedet valgt kort at nævne indikatorerne for diskrimination i den indledende tekst. En yderligere erfaring med introduktionsteksten var, at den som tiltænkt gjorde respondenterne opmærksomme på, at det var deres egne oplevelser af diskrimination, vi havde fokus på. Men selvom de ved introduktionsteksten havde fået det på plads, og det blev gentaget i alle spørgsmålene, forekom det for nogle af dem at forsvinde ud af deres bevidsthed undervejs. Derfor valgte vi at indarbejde en interviewerinstruktion om undervejs i spørgeskemaet at gøre respondenterne opmærksomme på, at spørgsmålene omhandler folks egen oplevelser af at blive diskrimineret på baggrund af etnisk oprindelse.

Igennem laboratorietestene blev det tydeligt, hvilke formuleringer der var forståelige for respondenterne, og hvilke formuleringer der havde uklare betydninger. Således oplevede vi, at alle nemt forstod meningen med de første to spørgsmål, der handlede om at være blevet nægtet adgang og at have fået afslag på forskellige ansøgninger. Ligeledes var betydningen af spørgsmålene om chikane klar for respondenterne. Med hensyn til de resterende spørgsmål var der enkelte forskelle i opfattelsen af, hvor mange forskellige situationer spørgsmålene forsøgte af indfange. Herunder medførte enkelte ord afgrænsninger i respondenternes tanker, om hvilke situationer de skulle medtænke..

Vi havde konstrueret et spørgsmål om, hvorvidt nogle personer oplevede ikke at få ydelser (fx tolk), som de havde ret til. Respondenterne havde generelt ikke oplevet den slags situationer og havde desuden svært ved at sige noget om, hvorvidt sådanne oplevelser var relateret til diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Dette spørgsmål er derfor taget ud af spørgeskemaet.

Inden vi udførte interviewene med de 10 respondenter, overvejede vi, hvilke ord vi skulle være ekstra opmærksomme på for at sikre os, at der var enighed om betydningen af spørgsmålene. Blandt andet havde



vi fokus på ord som ”fællesskab” og ”modstand”. Ordet fællesskab viste sig at være meningsforstyrrende for respondenterne. For en stor del af dem var fællesskaber noget i deres private sociale sfære, og at medtænke skoleklasser eller arbejdspladser i disse var ikke noget, der strejfede dem, før vi selv bragte det på bane. For en anden del af respondenterne var fællesskab noget mere overordnet, som kunne rumme spørgsmålet om at være en inkluderet del af den danske befolkning. Dermed viste begrebet sig både for rummeligt og for snævert til, at man ville få entydige svar, og ordet ”fællesskab” blev slettet fra spørgsmålet. I stedet valgte vi at lade formuleringen ”uden for” stå alene.

”Modstand” var et ord, vi fra starten var meget opmærksomme på, hvorledes respondenterne opfattede. Vi valgte dette ord frem for andre ord som ”problemer” eller ”modvilje”, som vi mente var for vage. Som udgangspunkt var ordet ”modstand” tiltænkt til at måle modvilje i betydningen indirekte eller direkte forhindring i forbindelse med forsamlings- og foreningsfrihed samt religionsfrihed og kulturel mangfoldighed. Vi testede ordet på to forskellige måder. Først blev respondenterne bedt om at komme med et andet ord for modstand. Dette viste sig svært og kom til udtryk i forskellige udtryk, der alle indeholdt elementer af begrebet ”modstand”, men ikke var de samme ord respondenterne imellem. Vi bad så respondenterne om at komme med eksempler på, hvordan man kan opleve modstand. I forbindelse med denne øvelse svarede alle respondenter på samme måde og endda på en måde, der var i overensstemmelse med det, der fra vores side var tiltænkt med spørgsmålet. Dermed var der ingen problemer med at sætte de ”rigtige” associationer i gang ved de spørgsmål, der omfattede ordet ”modstand”.

Eftersom vi på forhånd havde været opmærksomme på ordet ”modstand”, fandt vi det nødvendigt at gå i dybden med underspørgsmålene om modstand. Hermed lavede vi endnu en øvelse med respondenterne, hvor de blev bedt om at forklare forskellene på de tre svarkategorier – der netop handlede om, hvordan de havde oplevet modstand. Denne øvelse viste sig at være tilfredsstillende, idet alle respondenter var helt enige om forskellene mellem de tre svarkategorier. Der blev dermed udtrykt en skelnen imellem, at nogen giver udtryk for utilfredshed, at nogen forsøger at gøre noget aktivt for at stoppe personer uden at det lykkes, og at nogen aktivt forhindrer personer i at demonstrere/danne foreninger, praktisere religion eller bære religiøs beklædning.

Til spørgeskemaspørgsmålet om religiøs praksis, oplevede vi, at en del af vores respondenter ikke forstod placeringen af spørgsmålet midt i spørgeskemaet. Således forvirrede det personer, der ikke opfattede sig som religiøse, og som så det som både for specifikt og irrelevant for dem. For dem, der opfattede sig som religiøse, og hvor spørgsmålet havde relevans, kunne spørgsmålet ligeså godt været blevet placeret sidst i spørgeskemaet. Derfor er spørgsmålet rykket ned i slutningen af skemaet, så det på den måde optræder i de relevante situationer, men ikke når at være misvisende for de respondenter, som ikke ser sig selv som religiøse.

Foruden gennem de laboratorielignende interview er spørgsmålene yderligere kvalitetssikret, idet de har gennemgået en faglig vurdering af en ekspert på området. Ved både at anvende indikatorerne ude i virkeligheden og at revidere begrebshåndteringen har vi foretaget ændringer, der ikke rækker ved kerneantagelserne i begreberne, men hele tiden er med til at finpudse definitioner og målinger (Adcock & Collier, 2001). Efter laboratorietests og vurdering fra den faglige ekspert har vi genovervejet og omformuleret indikatorerne og resten af spørgeskemaet.

## DE ENDELIGE SPØRGSMÅL TIL MÅLING AF OPLEVET DISKRIMINATION

Vi fremsatte i starten af dette kapitel en operationalisering af begrebet ”oplevet diskrimination”, der har bragt vores teoretiske begreb ned på målbare indikatorer. Disse indikatorer har vi efterfølgende formuleret om til konkrete spørgeskemaspørgsmål. Det er tanken, at spørgsmålene skal indgå i et spørgeskema, der er suppleret med mere generelle spørgsmål om respondentens sociodemografiske forhold samt andre forhold. Desuden lægger spørgsmålene op til, at spørgeskemaundersøgelsen gentages en gang årligt, således at man kan følge udviklingen i oplevelsen af diskrimination over tid.

I det følgende vil vi præsentere spørgsmålene i deres endelige udformning. Spørgsmålene består af ni hovedspørgsmål, der spørger ind til karakteren af den oplevede forskelsbehandling i form af dårlig behandling, ulige rettigheder og chikane. Desuden er der fem tillægsspørgsmål (tillægsspørgsmål a til e), som eventuelt kan anvendes for at uddybe hovedspørgsmålene, fx hvad angår kontekst, dvs. konkret sammenhæng, for og årsager til oplevet diskrimination, uddybende spørgs-

mål om modstand, hensigt og etniske baggrund hos den formodede udøver af den diskriminerende handling.

Hovedspørgsmålene er centreret om karakteren af oplevelsen (nægtet adgang osv.) og kan relateres til alle kontekster. Disse kontekster er specificeret i tillægsspørgsmål (a). Spørgsmålene kan ikke måle institutionel diskrimination i form af handlemønstre, hvilket kræver en måling af faktisk diskrimination blandt flere respondenter over tid. Tillægsspørgsmål (b) kan måle mere konkrete årsager til den oplevede diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Tillægsspørgsmål (c) kan ved at spørge til ”hensigt” måle oplevelsen af bevidst og ubevidst diskrimination. Tillægsspørgsmål (d) kan uddybe oplevelsen af ”modstand” i forbindelse med forsamlings- og foreningsfrihed samt kulturelle og religiøse symboler og religionspraksis. Endelig kan tillægsspørgsmål (e) måle den etniske baggrund for den formodede udøver af diskriminationshandlingen.

Hensigten med spørgeskemaet er at måle oplevet diskrimination, og for at opnå et så bredt og fyldestgørende billede af omfanget af den oplevede diskrimination som muligt, omfatter spørgeskemaet både forhold, som er med i den gældende lovgivning, og forhold, som falder uden for denne. Det vil sige, at nogle af spørgsmålene er formuleret således, at hvis den oplevede diskrimination viser sig at være faktisk og objektiv påviselig, så vil der være tale om diskrimination i strid med lovgivningen. Andre spørgsmål forsøger at indkredse oplevelser af diskrimination, som ikke er med i den gældende lovgivning. Desuden kan visse af tillægsspørgsmålene være med til at indkredse spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om faktisk diskrimination. Det er dog vigtigt at understrege, at vurderingen af, hvorvidt enkelthandlinger er i strid med lovgivningen eller ej, kræver, at konteksten og de specifikke omstændigheder tages i betragtning. Med disse forbehold in mente vil spørgsmålene 1, 4, 7 og 8, der handler om nægtet adgang, at få dårlig service eller betjening samt at blive chikaneret på forskellige måder, potentielt set falde ind under faktisk diskrimination i det tilfælde, en person har været udsat for den ordlyd, der er gengivet i spørgsmålet. Dette gælder kun for spørgsmålene 5, 6 og 9, der omhandler modstand i forbindelse med religiøs praksis eller dét at forsamles eller at danne foreninger, hvis tillægsspørgsmål (d), om modstandens karakter, tilkobles. I forhold til spørgsmål 2, om afslag på en ansøgning, gælder det, at det vil være nødvendigt at tilkoble tillægsspørgsmål (a) vedrørende konteksten. Det er ikke muligt at konkludere

noget i forhold til faktisk diskrimination på baggrund af spørgsmål 3, der handler om ”udenforskab”. Spørgsmålet om ”udenforskab” er i særlig grad udtryk for en oplevet diskrimination, der kan være svær at påvise som ulovlig. Imidlertid er dette spørgsmål vigtigt at have med, idet det kan sige noget om oplevelsen af eksklusion.

#### SPØRGSMÅL OM OPLEVET DISKRIMINATION

I det følgende præsenterer vi introduktionsteksten til respondenterne. Dernæst følger interviewinstruktion, hovedspørgsmål samt tillægs-spørgsmål.

#### INTRODUKTIONSTEKST TIL RESPONDENT:

Der er mange former for diskrimination. Denne undersøgelse har til formål at belyse oplevet diskrimination som følge af din etniske baggrund. Når vi taler om ”etnisk baggrund”, mener vi bl.a. udseende, kultur, religion og sprog forbundet med din families oprindelsesland.

Diskrimination kan finde sted mellem forskellige grupper, fx mellem personer med etnisk dansk baggrund og personer med indvandrerbaggrund, eller mellem personer med forskellige indvandrerbaggrunde.

Diskrimination kan opleves på forskellige måder og i forskellige sammenhænge. Spørgsmålene i dette spørgeskema vil omhandle følgende forskellige former for diskrimination: ”ringere eller dårlig behandling”, ”ulige rettigheder” og ”chikane” som følge af etnisk baggrund. Du skal tage stilling til, om du har oplevet at blive diskrimineret. Det vil sige, om du har følt, at du er blevet diskrimineret på grund af din etniske baggrund, og ikke om de, der har udført handlingen, har ønsket at diskriminere dig.

#### INTERVIEWERINSTRUKTION

De næste spørgsmål omhandler følgende forskellige former for diskrimination: ”ringere eller dårlig behandling”, ”ulige rettigheder” og ”chikane” som følge af etnisk baggrund. Gennem interviewet bedes du være opmærksom på, at respondenterne skal tage stilling til sin *egen* oplevelse af at blive diskrimineret på grund af etnisk baggrund, og ikke om dette har været hensigten hos den eller de personer, der har udøvet diskriminatio-

nen. Gør gerne respondenterne opmærksom herpå løbende under interviewet.

#### SPØRGSMÅL

1. Har du inden for det sidste år oplevet, at du på grund af din etniske baggrund er blevet nægtet adgang til fx transportmidler eller steder, der var tilgængelige for andre borgere? Det kan fx være, at du er blevet nægtet adgang til en bus, en taxa, et diskotek eller en svømmehal (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

2. Har du inden for det sidste år oplevet, at du på grund af din etniske baggrund har fået afslag på en ansøgning om fx job, banklån, bolig eller mobilabonnement? (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

Jeg har ikke ansøgt om noget inden for det sidste år.

3. Har du inden for det sidste år oplevet, at du på grund af din etniske baggrund er blevet holdt udenfor? Det kan fx være på job, i skole og uddannelse eller i sportsklubber og andre foreninger? (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

4. Har du inden for det sidste år oplevet, at du på grund af din etniske baggrund har fået dårlig service eller betjening? Det kan fx være i transportmidler, butikker, på cafeer eller i mødet med sundhedssystemet, kommunen eller politiet (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

5. Har du inden for det sidste år oplevet modstand på grund af din etniske baggrund i forbindelse med at forsamles ved demonstrationer, stormøder m.m. eller med at danne foreninger fx omkring sport, kultur eller religion? (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

- Jeg har ikke været involveret i demonstrationer, stormøder eller dannelse af foreninger.

6. Har du inden for det sidste år oplevet modstand i forbindelse med, at du har båret beklædning eller symboler, der er forbundet med din kultur eller religion, fx tørklæde, kors eller nationale klæder? Det kan fx være i job, skole og uddannelse, i foreninger eller transportmidler (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

- Jeg bærer ikke religiøs/kulturel/national beklædning eller symboler.

*Læses op til respondenterne:* De næste spørgsmål omhandler oplevet chikane. Chikane kan være, hvis du er blevet kaldt skældsord (fornærmende ord), udsat for nedværdigende vittigheder eller har oplevet et overgreb.

7. Har du inden for det sidste år oplevet, at du er blevet kaldt skældsord (fornærmende ord) eller har været udsat for nedværdigende vittigheder, der var forbundet med din etniske baggrund? (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

8. Har du inden for det sidste år oplevet, at du er blevet spyttet på, skubbet til eller slået på grund af din etniske baggrund? (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

*Læses op til respondenter:* Det sidste spørgsmål handler om diskrimination i forhold til religion. Hvis du ikke praktiserer din religion eller ikke opfatter dig som religiøs, kan du vælge at svare dette.

9. Har du inden for det sidste år oplevet modstand, når du ville praktisere din religion? Det kan fx være, at du har oplevet modstand i forbindelse med bøn eller overholdelse af religiøse spisevaner på job, skole og uddannelse, eller i sportsklubber og andre foreninger (sæt kun ét kryds).

Ja, én enkelt gang     Ja, 2-5 gange     Ja, 6-10 gange     Ja, mere end 10 gange     Nej     Ved ikke

Jeg praktiserer ikke min religion/er ikke religiøs.

#### TILLÆGSSPØRGSMÅL

I det følgende kommer der uddybende årsagsspørgsmål, kontekstspecificerende spørgsmål, refleksionsspørgsmål samt uddybende spørgsmål om ”modstand” og etnisk baggrund. Disse spørgsmål kan anvendes, hvis respondentens svar ønskes uddybet.

- a. Uddybende kontekstspecificerende spørgsmål (Til alle spørgsmål – ved spørgsmål 5, 6 og 9 kan visse af nedenstående svarkategorier dog være irrelevante).

*Til interviewer:* Svarkategorierne skal ikke læses op.

Hvor har du oplevet dette henne? (Sæt gerne flere krydser).

- I mødet med folk på gaden
- I transportmidler (ex. bus, taxa, fly eller lignende)
- I butikker
- I banker
- På cafe, bar, diskotek eller lignende
- I svømmehal, vandland, forlystelsesparker eller lignende
- I forbindelse med foreninger, fx sports-, kulturelle eller religiøse foreninger
- I forbindelse med bolig
- I forbindelse med job

- I forbindelse med skole/uddannelse
- I forbindelse med kontakt med sundhedssystemet, fx hos lægen, sundhedsplejersken, tandlægen, på hospitalet
- I mødet med kommunen
- I mødet med politiet
- I mødet med domstole
- Andet
- Ved ikke.

b. Uddybende årsagsspørgsmål (til spørgsmål 1-4 og 7-8).

*Til interviewere:* Svarkategorier skal læses op.

Hvad tror du, har gjort, at du er blevet nægtet adgang/afvist/holdt udenfor/betjent eller serviceret dårligt/kaldt skældsord m.m./spyttet på m.m.? (Sæt gerne flere krydser).

- Dit udseende, fx hår-, hud- og/eller øjenfarve
- Dit navn
- Din religion
- Din kultur
- Måden du taler dansk på
- Fordi de tror, at du vil lave ballade eller skabe problemer
- Fordi de tror, at du er kriminel
- Andet
- Ved ikke.

c. Uddybende refleksionsspørgsmål (til spørgsmål 3-4 og 7).

Tror du personen/personerne havde til hensigt at holde dig uden for /servicere eller betjene dig dårligt/chikanere dig?

Hvis personen har været udsat for det en gang:

- Ja
- Nej
- Ved ikke

Hvis personen har været udsat for det flere gange:

- Ja, hver gang
- Ja, i nogle tilfælde
- Nej
- Ved ikke

d. Uddybende spørgsmål om ”modstand” (til spørgsmål 5,6, og 9).

Hvordan har du oplevet modstand? (Personer, der har oplevet problemer flere gange, kan sætte mere end et kryds).

*Til interviewere:* Svarkategorierne skal læses op.

- Nogen har sagt eller på anden måde givet udtryk for, at de har noget imod,



at jeg ønsker at praktisere min religion/bære religiøs beklædning/forsamles eller danne foreninger.

- Nogen har forsøgt at forhindre mig i at praktisere min religion/bære religiøs beklædning/forsamles eller danne foreninger, men det har stadig været muligt.
- Nogen har direkte forhindret mig i at praktisere min religion/bære religiøs beklædning/forsamles eller danne foreninger.
- Andet.
- Ved ikke.

e. Uddybende spørgsmål om etnisk baggrund (til spørgsmål 1-4 og 7-8).

Hvilken etnisk baggrund havde personen/personerne, der nægtede dig adgang/afviste dig/holdt dig udenfor/gav dig dårlig service eller betjening/kaldte dig skældsord m.m./ spyttede på dig etc. (Personer, der har oplevet det flere gange, kan sætte mere end et kryds).

- Samme etniske baggrund som min
- Anden etnisk minoritetsbaggrund end min
- Etnisk dansk baggrund
- Ved ikke.

## SAMMENFATNING

Dette kapitel har præsenteret et sæt valide spørgsmål til måling af oplevet diskrimination. Udviklingen af disse spørgsmålene tager udgangspunkt i den definition af diskrimination og oplevet diskrimination, der blev fremsat i rapportens kapitel 1 samt den relevante metodelitteratur og erfaringer fra tidligere undersøgelser på området. Her blev oplevet diskrimination defineret som en person eller gruppes oplevelse af ringere eller dårlig behandling, af ulige rettigheder og af chikane.

På denne baggrund foretog vi en operationalisering af oplevet diskrimination ved at identificere indikatorer i form af oplevelser af "nægtet adgang", "afslag", "at blive holdt udenfor", "dårlig service eller betjening", "begrænsninger i forsamlingsfrihed", "begrænsninger i religionspraksis", "begrænsninger i frihed til at bære kulturelle eller religiøse symboler", "at blive kaldt skældsord eller udsat for nedværdigende vittigheder", "at blive råbt af, spyttet på eller slået".

Metodiske overvejelser omkring spørgsmålsformuleringen har også taget hensyn til, at der kan være flere, især sproglige, udfordringer

ved at konstruere spørgsmål, der skal besvares af personer med etnisk minoritetsbaggrund. Dette var en af grundene til, at spørgsmålene var igennem en grundig kvalitetssikring, der bestod i en afprøvning af spørgsmålene blandt ti forskellige respondenter inden for målgruppen. Denne kvalitetssikring, som også omfattede løbende vurderinger fra en faglig ekspert, medførte, at spørgsmålene blev genovervejet, og enkelte spørgsmål blev reformuleret eller kasseret.

De endelige konstruerede spørgsmål om oplevet diskrimination består af ni hovedspørgsmål, der måler de ovennævnte indikatorer samt fem uddybende tillægsspørgsmål, der måler forskellige kontekster for årsager til og aktører involveret i de diskriminerende handlinger, og uddyber spørgsmål omkring særlige omstændigheder for diskriminationen. På denne måde søger vi at give et så fuldstændigt billede af den oplevede diskriminationshandling som muligt, som både går i dybden med indholdet af og konteksten for diskriminationen. Spørgeskemaet omfatter både forhold, som er med i den glædende lovgivning, og forhold, som falder uden for denne. Dog kan man på baggrund af besvarelserne af spørgeskemaet kun foretage skøn, om der med den oplevede diskrimination også ville være tale om faktisk diskrimination, hvis oplevelsen er reel. Det er et emne, som uddybes i de næste kapitler, der handler om måling af faktisk diskrimination.

# FAKTISK DISKRIMINATION – EN OVERSIGT OVER ERFARINGER OG METODER

I dette kapitel vil vi indledningsvis kort opsummere, hvad vi forstår ved ”faktisk diskrimination” og redegøre for vores tilgang til måling af dette. Herefter følger en kort metodegennemgang, hvor de mest anvendte metoder til måling af omfanget og karakteren af faktisk diskrimination præsenteres. Metodegennemgangen efterfølges af et samlet overblik over gennemførte undersøgelser på området i Danmark samt i et vist omfang også internationalt, med særligt fokus på kontekst og metoder. I sin helhed danner kapitlet udgangspunkt for idékataloget over metoder til måling af faktisk diskrimination, som følger i kapitel 4.

## HVAD FORSTÅR VI VED FAKTISK DISKRIMINATION?

Dette og det efterfølgende kapitel har fokus på det, der kan kaldes den objektive eller faktiske diskrimination, dvs. den diskrimination, som regler og sanktioner i den danske lovgivning forholder sig til. Jævnfør lov om etnisk ligebehandling og lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet mv. omfatter faktisk diskrimination både direkte diskrimination, indirekte diskrimination, chikane og instruktion.

Som beskrevet i kapitel 1 forstår vi i denne rapport diskrimination som: Handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sig-

ter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse. Ulovlig forskelsbehandling indebærer, at personer eller grupper får en ringere behandling eller stilles ringere end andre, ikke har de samme rettigheder som andre borgere eller er udsat for chikane på grund af deres etniske oprindelse. At blive udsat for diskrimination indebærer, at man ikke kan deltage på lige vilkår med andre, eller ikke har de samme muligheder som andre i samfundet, fx i skolen eller på arbejdspladsen.

Når vi skal måle faktisk diskrimination, drejer det sig altså om at undersøge, hvorvidt der foregår usaglig forskelsbehandling på baggrund af etnisk baggrund. I idékataloget vil vi primært fokusere på den dimension af diskrimination som vedrører usaglig forskelsbehandling i form af ringere behandling, dvs. dét der betegnes som den ”direkte diskrimination” i lovgivningen. Ringere behandling kan fx omfatte, at en person på grund af sin etniske baggrund bliver nægtet adgang til et offentligt sted, får afslag på jobansøgninger, får dårligere karakterer end personer med andre etniske baggrunde, bliver nægtet betjening på samme vilkår som andre eller får en dårligere løn. Nogle af metodedesignene vil dog ligeledes kunne måle chikane, som dækker over, at nogle personer trues, hånes, krænkes eller nedgøres på grund af etnisk oprindelse samt i mindre omfang diskrimination i form af fratagelse eller nægtelse af almengældende friheder og rettigheder. Derudover kan nogle af metodedesignene potentielt set bidrage til at belyse indirekte diskrimination, som dækker over, at nogle personer stilles ringere end andre på grund af etnisk oprindelse.

Som det fremgår af rapportens definition af diskrimination, kan der ligeledes sondres mellem institutionel og ikke-institutionel diskrimination. I praksis kan det være vanskeligt entydigt at bestemme, om der er tale om enkeltstående handlinger eller handlemønstre, da det forudsætter en viden om, hvorvidt handlingerne gentages over tid og/eller har en stor udbredelse. Hvis det er tilfældet, kunne det indikere, at der er tale om mere indlejrede, rutinemæssige praksisser. På trods af disse forbehold og usikkerheder anser vi det dog fortsat for vigtigt at have de forskellige former for diskrimination og skellene imellem dem in mente, og vi vil derfor så vidt muligt forholde os til dem i under de enkelte metodedesigns.

Da sigtet med idékataloget er at præsentere en række metoder til måling af den faktiske diskrimination, vil fokus være på virkninger af handlinger, dvs. hvorvidt der finder diskrimination sted eller ej samt på

forhold, som er med i den gældende lovgivning. Ofte vil det dog ikke blot være relevant at opnå viden om eksistensen og omfanget af den faktiske diskrimination, men også være relevant med viden om karakteren heraf og motiverne bag. Det vil med andre ord både være relevant at undersøge, *om* der finder diskrimination sted, *hvordan* det kommer til udtryk, og *hvad* der ligger bag. Denne form for viden kan bl.a. være relevant i forhold til at målrette fremtidige anti-diskriminations-tiltag og -kampagner. Hvis det eksempelvis viser sig, at statistisk diskrimination kun kan forklare en del af den diskrimination, som observeres, vil der være behov for ligeledes at adressere præferencediskrimination, som skyldes ren modvilje mod en bestemt gruppe af personer. Ud over at se på virkninger vil en del af metodedesignene således også give mulighed for at undersøge karakteren af den faktiske diskrimination.

## OVERBLIK OVER ANVENDTE METODER TIL MÅLING AF DISKRIMINATION

I de følgende afsnit introduceres kort de mest anvendte metoder til måling af omfanget og karakteren af faktisk diskrimination, herunder metodernes primære styrker og svagheder. Afsnittet starter med en præsentation af eksperimentelle metoder, som uden sammenligning er den mest anvendte tilgang til måling af faktisk diskrimination. Herefter følger en gennemgang af casestudier, observationsstudier, dokumentanalyse, fokusgrupper, individuelle interview og spørgeskemaundersøgelser.

### EKSPERIMENTELLE METODER

Laboratorie- og felteksperimenter har været brugt som metode til måling af faktisk diskrimination i over 30 år, primært i lande som USA, Canada, Australien og Storbritannien, men ligeledes i andre europæiske lande som fx Sverige, Spanien, Frankrig og Holland. Metoden regnes blandt mange forskere for en af de stærkeste og mest valide til formålet, da den giver mulighed for at observere personers faktiske handlinger frem for, hvordan de tror eller siger, de handler (Bovenkerk, 2000; Quillian, 2006; Riach & Rich, 2002). Eksperimenter kan både foretages under kontrollede, laboratorielignende forhold og i felten, hvor der anvendes et kvasi-eksperimentelt undersøgelsesdesign. Laboratorietest tilrettelægges ofte som hypotetiske situationer, fx ansættelsessituationer, hvor der skal fore-

tages et valg mellem etniske minoritets- og majoritetsansøgere. Metoden har den fordel, at det er muligt at gennemføre undersøgelsen under kontrollerede forhold, mens en af ulemperne herved er, at der ikke nødvendigvis er overensstemmelse mellem, hvordan deltagerne forholder sig til hypotetiske problemstillinger i en testsituation, og hvordan de agerer i virkeligheden (Bovenkerk, 2000). Vi fokuserer derfor primært på felteksperimenter, som er kendetegnet ved at blande eksperimentelle metoder med feltbaserede undersøgelser, og dermed giver mulighed for at studere sociale fænomener i den kontekst, hvori de forekommer.

I den internationale litteratur kaldes felteksperimenter, som er specifikt rettet mod måling af diskrimination, ofte ”audit studies” eller ”situation tests” (Hogan & Berry, 2011; Pager, 2007; Quillian, 2006; Riach & Rich, 2002). Der skelnes overordnet mellem to typer af felteksperimenter: Den ene involverer tests gennem skriftlig henvendelse (correspondence tests), og den anden involverer personlig kontakt, fx i forbindelse med jobsamtale eller boligfremvisning (in-person audits). De to metoder giver mulighed for at måle diskrimination på forskellige trin i fx en ansøgnings- eller boligsøgningsproces. Hvor eksperimentelle test ved skriftlig kontakt fx kan benyttes til at måle diskrimination i udvælgelsen af ansøgere til en jobsamtale, kan eksperimentelle test ved personlig henvendelse desuden benyttes til at måle diskrimination i udvælgelsen af ansøgere til job. Hver af de to tilgange har sine styrker og svagheder.

Hovedprincippet i felteksperimenter baseret på skriftlig kontakt til fx en potentiel arbejdsgiver er, at der udarbejdes et antal fiktive CV’er og ansøgninger, som ligner hinanden så meget i forhold til uddannelse, erhvervs erfaring, fritidsinteresser, alder osv., at etnicitet udgør den eneste reelle observerbare forskel. Ansøgerens etnicitet eller race signaleres gennem en eller flere markører, ofte navn, hvor én halvdel af de fiktive ansøgere har et udenlandskklingende navn, og den anden halvdel har et etnisk dansk klingende navn. Herefter sendes ansøgningerne enten pr. mail, post eller fax til de pågældende arbejdsgivere, således at arbejdsgiveren modtager en ansøgning fra henholdsvis den etniske minoritetsansøger og den etniske majoritetsansøger. Hvorvidt der forekommer diskrimination i ansøgningsprocessen, måles ved at se på, hvem der udvælges til jobsamtale. Hvis ingen af de to ansøgere indkaldes til samtale, bortfalder observationen, da det hverken kan tolkes som et udtryk for, at arbejdsgiveren diskriminerer eller ikke diskriminerer (enkelte undersøgel-

ser vælger dog at tolke det som tegn på ikke-diskrimination, se fx oversigt over undersøgelser i Riach & Rich, 2002).

En af fordelene ved metoden er, at der ikke kræves rigtige jobansøgere, men kun fiktive ”papiransøgere”. Det giver bl.a. mulighed for at konstruere ”ansøgerpar”, som minder mest muligt om hinanden uden at skulle tage højde for mere komplekse forhold vedrørende udseende, sociale kompetencer osv. Metoden har desuden den fordel, at den er nemmere og mindre ressourcekrævende at praktisere end en test, som benytter sig af personlig kontakt (Pager, 2007). Omvendt kritiseres metoden for, at brugen af navne til at teste for etnisk diskrimination kompliceres af den sociale kontekst, hvori eksperimentet foregår. I det tilfælde, at det valgte navn fx associeres til lav social status, kan det være svært at vide, om man måler diskrimination på baggrund af race/etnicitet eller snarere social status. Et andet kritikpunkt går på, at metoden er særlig egnet til at måle diskrimination inden for særlige brancher og jobtyper, hvor der er tradition for at sende skriftlige ansøgninger, mens den kan være mindre egnet inden for andre brancher og jobtyper, hvor praksis i højere grad er, at ansøgeren møder personligt op (Pager, 2007).

Ved test baseret på personlig kontakt (in-person audits) rekrutteres en række testansøgere, som ligner hinanden mest muligt i forhold til fysisk fromtoning, herunder bl.a. alder, højde og vægt. De tilskrives parvist (etnisk minoritet og etnisk majoritet) enslydende uddannelses- og erhvervs-mæssige erfaringer, og som ved test baseret på skriftlige henvendelser udarbejdes der ansøgninger, som ligner hinanden mest muligt. Ansøgerne trænes herefter grundigt i, hvordan de skal agere under job-samtalen, ligesom det sikres, at de er fortrolige med detaljerne i deres fiktive profil. På den måde tilstræbes det, at den eneste forskel mellem de to testansøgere er deres forskellige etniske baggrund. Modsat test ved skriftlig henvendelse giver denne metode mulighed for både at måle faktisk diskrimination i den indledende screeningsproces og i den endelige udvælgelse. Desuden giver metoden mulighed for både at indsamle kvalitative og kvantitative data, da det ud over at måle, hvorvidt ansøgeren får jobbet eller ej, også er muligt at undersøge interaktionen mellem ansøger og arbejdsgiver/ansættelsespanel under interviewet (Hogan & Berry, 2011; Pager, 2007).

Metoden kritiseres for, at det kan være vanskeligt at sikre et så præcist match mellem ansøgerparrene, at man kan være sikker på, at det rent faktisk er forskelle i etnicitet, man måler på (Bernie & Berry, 2011).

Et andet kritikpunkt går på, at etnicitet kan få større betydning, end det normalt ville være tilfældet. Hvis to ansøgere ligner hinanden så meget, som det gerne skulle være tilfældet i den personlige test, kan arbejdsgiveren være tvunget til at se på mindre karakteristika, som ikke normalt ville have betydning (Pager, 2007). Kritikere peger desuden på risikoen for, at undersøgelsen ender med at være en selvopfyldende profeti: Hvis testpersonen forventer at blive behandlet dårligere af arbejdsgiveren, kan det smitte af på pågældendes adfærd under samtalen og i sidste ende føre til, at testpersonen rent faktisk behandles dårligere. En ulempe ved metoden er desuden, at den er forholdsvis tids- og ressourcekrævende (Bertrand & Mullainathan, 2004; Heckman & Siegelman, 1993; Heckman, 1998).

Der er en række etiske overvejelser forbundet med at anvende felteksperimenter, da det ikke er muligt at indhente tilladelse eller accept fra deltagerne, fx arbejdsgivere. Nogle af argumenterne for, at det alligevel kan retfærdiggøres, er, at arbejdsgivers navn ikke offentliggøres, at den ekstra arbejdsbyrde, det måtte give i ansættelsesprocessen, søges minimeret ved ikke at ulejligge arbejdsgiveren unødigt, samt at den ekstra information, der opnås om diskrimination, opvejer det ekstra besvær, det måtte give (Riach & Rich, 2002).

Selvom de eksperimentelle feltmetoder har mange fordele i forhold til at måle faktisk diskrimination, kan de kun anvendes til at opnå svar på særlige typer af spørgsmål vedrørende *resultatet* af udvælgelsesprocessen, mens det ikke er muligt at sige noget om selve *processen* eller arbejdsgivernes *holdninger og bevæggrunde*. For at opnå en nærmere forståelse af sådanne typer af spørgsmål er det nødvendigt at anvende andre metoder som fx casestudier eller observationsstudier.

## CASESTUDIER

Casestudier er typisk mere dybtgående undersøgelser af, hvordan mennesker agerer og interagerer med hinanden inden for nogle givne rammer (Maaløe, 1996). Metoden giver mulighed for at inddrage flere forskellige datakilder i belysningen af et givent fænomen, og på den måde opnå mere valide resultater og en mere nuanceret indsigt i komplekse sammenhænge og processer. Datakilderne kan fx være politik- eller tekstanalyser, observation, kvalitative interview og fokusgrupper. Der kan både inddrages kvantitative og kvalitative metoder, men ofte vil hovedvægten ligge på kvalitative metoder, som er kendetegnet ved at være velegnede til at



producere data om sociale interaktioner og mere subtile forestillinger og forventninger blandt en mindre gruppe af individer (Kvale, 1997).

Der findes forskellige design af casestudier, og valget af design vil afhænge af undersøgelsens formål, dvs. hvad man ønsker at opnå viden om. Man kan således vælge at inkludere et enkelt eller flere cases i undersøgelsen, ligesom der inden for de enkelte cases kan fokuseres på en bred vifte af fænomener eller udvalgte underfelter. I casestudier af diskrimination på arbejdsmarkedet kan man eksempelvis vælge at fokusere på en enkelt arbejdsplads, hvor der foretages et indgående studie af praksisser, italesættelser og interaktion mellem feltets aktører. Eller der kan vælges et komparativt casedesign, hvor der inkluderes flere virksomheder, fx inden for samme branche, hvis man ønsker at opnå viden om praksis i en bestemt type af virksomheder. Det komparative casestudie giver således mulighed for at identificere mønstre og tendenser såvel som forskelle på tværs af virksomheder og derved komme nærmere en forståelse af kontekstens betydning for eksistensen af diskriminerende praksisser (Maaløe, 1996).

Der er en forholdsvis begrænset viden om forekomsten og karakteren af diskrimination i Danmark, og en af styrkerne ved casestudiet er, at det giver mulighed for at belyse fænomenet fra forskellige vinkler og ved hjælp af forskellige metoder og herigennem opnå en større forståelse af diskriminerende praksisser, procedurer og holdninger inden for afgrænsede kontekster. Netop fordi der er tale om fænomener og forhold, som er mindre kendte, vil det desuden i nogle tilfælde give god mening at anlægge en mere eksplorativ tilgang. Nogle af begrænsningerne ved metoden er, at den kan være forholdsvis tidskrævende, og at resultaterne ikke umiddelbart er generaliserbare. Derudover vil styrker og svagheder afhænge af, hvilke kvalitative og kvantitative metoder der anvendes i casestudiet.

## OBSERVATIONSSTUDIER

Observationsstudier giver mulighed for at observere faktisk adfærd i en dagligdagskontekst og for at observere såvel verbal som ikke-verbal kommunikation. Gennem observationer er det muligt at analysere interaktionsformer og meningskonstruktioner i specifikke kontekster, og dermed opnå et indblik i, hvordan sociale fænomener konstrueres og rekonstrueres i et samspil mellem aktører og de kontekster, hvori de interagerer (Järvinen & Mik-Meyer, 2005; Neuman, 2000). Observations-

studier kan gennemføres i en lang række forskellige sammenhænge, fx på arbejdspladser eller uddannelsesinstitutioner. De kan foregå over kortere eller længere tid alt efter undersøgelsens formål og tidsperspektiv, og de kan spænde bredt lige fra længerevarende feltarbejder og deltagerobservation til analyser af båndoptagelser eller videooptagelser af social interaktion (Järvinen & Mik-Meyer, 2005).

Erfaringerne med at gøre brug af observationsstudier til at måle faktisk diskrimination er fortsat begrænsede (Bovenkerk, 2000). Metoden rummer dog nogle åbenlyse potentialer, fordi den giver mulighed for at observere faktisk adfærd i en virkelig kontekst, og fordi den til forskel fra de eksperimentelle feltmetoder giver mulighed for at komme nærmere en forståelse af motiver, holdninger og opfattelser. Blandt andet vil man gennem observation kunne belyse *karakteren* af diskriminationen og de mere ubevidste og subtile former for diskrimination. Der er dog også en række begrænsninger og udfordringer forbundet med metoden. En af begrænsningerne er, at det ikke uden videre er muligt at foretage generaliseringer på baggrund af resultaterne. Derudover kan der være nogle udfordringer forbundet med at foretage observationsstudier, der fokuserer på et så følsomt emne som diskrimination: for det første i forhold til at finde arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner eller lignende, som er interesseret i at deltage, og for det andet i forhold til at undgå, at ”deltagerne” ændrer adfærd som følge af, at de observeres. En ulempe ved metoden er desuden, at den er forholdsvis tidskrævende – både at igangsætte og gennemføre (Justesen & Mik-Meyer, 2010; Kristiansen & Krogsrup, 1999).

## DOKUMENTANALYSE

Der er mange forskellige tilgange til dokumentanalyser og forskellige måder at anskue og anvende dokumenter på i undersøgelser af sociale fænomener. Mens nogle undersøgelser ser dokumentmateriale som en kilde til at få mere ”rigtig” viden om det fænomen, der undersøges, betragter andre i højere grad dokumenter som et emne, der først får betydning, når det indgår i en social situation (Järvinen & Mik-Meyer, 2005, s. 194).

Dokumentmateriale kan enten forstås i en snæver forstand som skrevne tekster, eller det kan forstås mere bredt, omfattende både rene tekstprodukter som fx journaler, personalepolitikker, lovgivning og sagsakter samt materiale, der indeholder både tekst og grafik, som fx hjem-

mesider på internettet og avisartikler (Järvinen & Mik-Meyer, 2006). Dokumentanalyse som metode udelukker ikke andre metoder og andre former for empiri, men kan med fordel kombineres med fx kvalitative interview og observationsstudier. Som metode til måling af faktisk diskrimination kan dokument- og tekstanalyser fx bidrage til at belyse indirekte diskrimination, som forekommer, når tilsyneladende neutrale politikker eller bestemmelser stiller grupper forskelligt og dermed har en diskriminerende virkning.

Anmeldelsesbaserede undersøgelser baserer sig på en særlig type dokumenter: registrerede anmeldelser af diskrimination. Det kan fx dreje sig om at se på indkomne og afgjorte sager ved domstole og klagenævn (Jacobsen & Zarrehparvar, 2008; PET, 2010). Mens metoden giver mulighed for at få et vist indblik i omfanget og arten af den faktiske diskrimination, er der dog også store usikkerheder forbundet med metoden. Eksempelvis er antallet af anmeldelser ikke nødvendigvis lig med antallet af reelle sager (Jacobsen & Zarrehparvar, 2008; Nørregård-Nielsen & Rosenmeier, 2007).

#### FOKUSGRUPPER OG KVALITATIVE INTERVIEW

I fokusgruppen samles en gruppe personer, der interviewes som gruppe eller sættes til at diskutere forskellige på forhånd fastlagte temaer. Metoden indeholder elementer af både det kvalitative interview og observationsstudier og er velegnet til at producere data om sociale gruppers fortolkninger, interaktioner og normer (Halkier, 2006). Modsat det individuelle interview er det primære fokus i fokusgruppen ikke at komme i dybden med individuelle svar. Derimod er fokus på dialogen og interaktionen i gruppen (Justesen & Mik-Meyer, 2010).

Som metode til måling af faktisk diskrimination har fokusgruppeinterviewet nogle af de samme forcer som observationsstudier, fx at det er muligt at observere, hvordan deltagerne i en gruppe forholder sig til hinanden og til hinandens udsagn. Derudover giver metoden mulighed for at iagttage, hvordan bestemte temaer eller problemstillinger italesættes blandt deltagerne. Fokusgruppeinterviewet rummer dog også en række begrænsninger i forhold til at måle faktisk diskrimination. Eksempelvis vil deltagerne formentlig være ekstra opmærksomme på, hvad de gør og siger under interviewet. Samtidig er det ikke muligt at følge deltagerne over tid og på den måde observere, om der er overensstemmelse mellem ord og handlinger samt om en eventuel diskriminerende handling er en

del af et mere generelt handlingsmønster eller er enkeltstående. Metoden er således mindre egnet i sig selv til at måle faktisk diskrimination, men kan i kombination med andre metoder bidrage til at belyse forskellige aspekter af fænomenet.

Kvalitative forskningsinterview er generelt velegnede til at producere dybdegående og detaljerede data om enkeltindviders oplevelser, forventninger og erfaringer. Interviewet kan være mere eller mindre struktureret alt efter undersøgelsens sigte, målgruppe og tidsramme (Kvale, 1997). I en del tilfælde anvendes en semistruktureret tilgang, hvor der på forhånd er udvalgt bestemte temaer, som skal afdækkes i interviewet, men hvor der samtidig er mulighed for at forfølge interessante nye spor undervejs i interviewet. På den måde sikres det på den ene side, at man kommer omkring de relevante temaer, og at der er en vis sammenlignelighed på tværs af det indsamlede materiale, og på den anden side, at der er en vis fleksibilitet i den konkrete udformning af interviewet.

Det kvalitative forskningsinterview er i sig selv mindre egnet som metode til måling af faktisk diskrimination, da fokus er på subjektive oplevelser og erfaringer, som ikke nødvendigvis afspejler en objektiv virkelighed. Metoden er derfor primært interessant i denne sammenhæng, hvis den kombineres med andre metoder, som fx eksperimentelle metoder.

#### SPØRGESKEMAUNDERSØGELSER OG REGISTERDATA

Spørgeskemaundersøgelser er generelt velegnede til at belyse omfanget af et givet fænomen samt oplevelser, holdninger og vurderinger blandt en gruppe af mennesker. Den egner sig særlig godt til indsamling af data, som kan klassificeres og kvantificeres med henblik på at beskrive et eller flere fænomener, og har den fordel, at resultaterne normalt kan generaliseres – dvs. man kan foretage konklusioner om en større gruppe af personer, end dem der indgår i undersøgelsen. Det forudsætter dog, at der er tale om et repræsentativt udsnit af den population, der undersøges. En anden fordel ved spørgeskemaundersøgelsen er, at den gør det muligt at nå ud til mange personer inden for en forholdsvis kort tidshorisont (Neuman, 2000).

I forbindelse med undersøgelser af diskrimination anvendes spørgeskemaer primært som metode til at belyse forekomsten og udbredelsen af fordomme og negative stereotyper baseret på etnicitet (Bovenkerk, 2000). Når det kommer til at måle faktisk diskrimination, er der en

række udfordringerne forbundet med at anvende spørgeskemaer. En af disse er, at besvarelsen giver et billede af respondenternes subjektive oplevelser og vurderinger frem for af faktiske, objektive handlinger. Der er altså en vis risiko for, at respondenterne enten ikke kan eller ikke vil svare ærligt på spørgsmålene. Hvis man ønsker at anvende spørgeskemaer til måling af faktisk diskrimination, kræver det derfor grundige overvejelser. Tidligere undersøgelser på området har bl.a. forsøgt at imødekomme udfordringerne ved så vidt muligt at kamuflere spørgsmål vedrørende diskrimination eller ved at relatere spørgsmålene til konkrete fortidige handlinger eller hypotetiske fremtidige situationer (Pager & Quillian, 2005; Vikkelsø Slot, 2008). Fordi der er tale om et ømtåleligt emne, og fordi spørgeskemaundersøgelser måler subjektive oplevelser, er de i sig selv mindre egnede til at belyse faktisk diskrimination. I kombination med andre metoder, som fx felteksperimenter, kan metoden dog bidrage til en mere nuanceret belysning af fænomenet.

Registerdata er data, som er indsamlet af andre, fx en offentlig instans, og som lagres i store administrative registre eller statistik- og forskningsregistre. Registerdata har en række fordele som metode til belysning af forskellige samfundsmæssige forhold og fænomener. Eksempelvis arbejder registre typisk med en tidsdimension, hvilket gør det muligt at undersøge, hvorvidt der sker forandringer over tid. Desuden indeholder registre ofte oplysninger om hele undersøgelsespopulationen, hvorved man undgår usikkerheder forbundet med at udtrække stikprøver samt bortfaldsproblemer (Hansen & Andersen, 2009).

I forhold til måling af faktisk diskrimination kan analyser af registerdata bl.a. bidrage til at undersøge lønforskelle mellem ansatte med etnisk minoritetsbaggrund og ansatte med etnisk dansk baggrund, ligesom det er muligt at inddrage forskellige andre variable i analysen, som fx køn, uddannelse, og hvor længe personen har opholdt sig i Danmark (Jacobsen & Liversage, 2010).

#### METODETRIANGULERING

Metodetriangulering er en kombination af forskellige metoder til afdækningen af en given problemstilling. Eksempelvis kan kvalitative metoder som interview og fokusgrupper anvendes forud for spørgeskemaundersøgelser med henblik på at sikre, at alle relevante problemstillinger belyses. Eller man kan benytte kvalitative analyseformer i forlængelse af en kvantitativ undersøgelse, hvis man ønsker at gå i dybden med specifikke

emner/problemstillinger. På den måde kan de forskellige metoder supplere hinanden og give ny indsigt i det fænomen, der undersøges (Harboe, 1999). Derudover kan metodetriangulering øge validiteten af de resultater, man kommer frem til (Halkier, 2006).

I mange tilfælde vil det give god mening at kombinere forskellige metoder i undersøgelser rettet mod måling af faktisk diskrimination, da det giver mulighed for at opnå et mere nuanceret billede af fænomenets udbredelse og karakter. Metoderne kan kombineres på mange forskellige måder alt efter, hvad man ønsker viden om. Eksempelvis kan metoder som interview og spørgeskemaundersøgelser, som i sig selv er mindre egnede til måling af faktisk diskrimination, i kombination med fx eksperimentelle feltmetoder bidrage til at kaste lys over sammenhængen mellem, hvad folk siger de gør, og hvad de rent faktisk gør. Det vil ligeledes give god mening at anvende interview, spørgeskemaer eller observationsstudier som opfølgning på et felteksperiment til at opnå en nærmere forståelse af, hvad der ligger bag de diskriminerende handlinger. Det er netop, fordi felteksperimentet i sig selv kun kan sige noget om resultatet af en proces og ikke noget om selve processen eller bagvedliggende opfattelser og holdninger.

## OVERSIGT OVER UNDERSØGELSER AF FAKTISK DISKRIMINATION

Som det fremgår af redegørelsen i kapitel 1, foreligger der kun få undersøgelser, som belyser faktisk diskrimination i en dansk kontekst, og hovedparten af disse undersøgelser handler om faktisk diskrimination inden for en specifik kontekst: arbejdsmarkedet. Internationalt er der foretaget flere undersøgelser på området, primært i lande som USA, Canada, Australien og Storbritannien, men også i andre europæiske lande som fx Sverige, Spanien, Frankrig og Holland. En stor del af de internationale undersøgelser af faktisk diskrimination fokuserer ligeledes på arbejdsmarkedet, men derudover er der en række undersøgelser af faktisk diskrimination på bolig- og lånemarkedet, inden for den offentlige administration samt i butikker og på hoteller, diskoteker mv.

Faktisk diskrimination på arbejdsmarkedet har i en dansk kontekst bl.a. været belyst gennem observation af jobsamtaler, hvor ansøgeren har haft henholdsvis etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund (Jen-

sen, 2011). Der er ligeledes gennemført enkelte felteksperimenter, der har undersøgt diskriminering af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgningsøgning (Hjarnø & Jensen, 1997) samt af hvilken betydning etnisk baggrund tillægges, når unge gymnasieelever skal vælge, hvem de foretrækker at arbejde sammen med i en konkret arbejdssituation (Hedegaard & Tyrann, 2011). Enkelte undersøgelser har desuden gjort brug af spørgeskemaundersøgelser til at belyse diskriminerende praksisser, fx i forbindelse med praktikpladsformidling (Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, 2000; Vikkelsø Slot, 2011), mens andre undersøgelser er baseret på registrering af anmeldelser, herunder analyser af indkomne og afgjorte sager ved domstole og klagenævn. Disse er dog ikke specifikt rettet mod arbejdsmarkedet (Jacobsen & Zarrehparvar, 2008; PET, 2010). Der er ligeledes foretaget undersøgelser baseret på registerdata, som bl.a. beregner diskrimination på baggrund af lønforskelle mellem etniske danskere og etniske minoriteter (Husted m.fl., 2000; Nielsen m.fl., 2001). Endelig er der udarbejdet enkelte specialer, som gennem casestudier undersøger diskriminerende praksisser, procedurer og holdninger blandt medarbejdere på udvalgte arbejdspladser (Pedersen, 2000; Jahn, 2001).

Internationalt er der foretaget en del undersøgelser af faktisk diskrimination i jobsøgningsprocessen, enten i den indledende screeningsproces og/eller i udvælgelsen af ansøgere til job. En stor del af disse undersøgelser gør brug af felteksperimenter, hvor fiktive ansøgere med samme kompetencer og erfaringer, men med forskellig etnisk baggrund, søger samme job (se fx Albert m.fl., 2011; Arai m.fl., 2008; Bertrand & Mullainathan, 2004; Bovenkerk, 2000; Bursell, 2007; Carlsson & Rooth, 2007; Fibbi m.fl., 2006; Pager & Karafin, 2009; Pager m.fl., 2009; Widner & Chicoine, 2011, Wood m.fl., 2009). Andre undersøgelser gør brug af eksperimenter gennemført i og under laboratorielignende forhold, hvor deltagerne fx bedes om at agere arbejdsgivere og gennemlæse jobansøgninger, foretage udvælgelse af kandidater, gennemføre jobsamtaler og foretage beslutning om, hvem de ønsker at ansætte (se fx Brief m.fl., 1995; Frazer & Wiersma, 2001; Gaertner & Dovidio, 2000; Gilbert & Jackson, 2005; King m.fl., 2006). Nogle undersøgelser gør brug af meto-detriangulering, hvor der anvendes forskellige metoder til belysning af diskrimination på arbejdsmarkedet. Blandt andet sammenligner Pager & Quillian (2005) arbejdsgiveres udsagn om, hvordan de vil handle i en hypotetisk situation, med observationer af, hvad de rent faktisk gør, ved at

kombinere et felteksperiment med en telefonspørgeskemaundersøgelse. På samme måde benyttes dybdegående interview med arbejdsgivere til at komme nærmere en forståelse af de motiver og holdninger, der kan ligge bag diskriminerende praksisser (Pager & Karafin, 2009). Der er ligeledes eksempler på undersøgelser af diskrimination i jobsamtalsituationen undersøgt ved hjælp af videooptagelser af jobsamtaler (se fx Cambell & Roberts, 2007). Mange undersøgelser af diskrimination på arbejdsmarkedet har fokus på jobsøgningsprocessen, men der er dog ligeledes foretaget en del undersøgelser af fx lønforskelle mellem ansatte med etnisk minoritets- og majoritetsbaggrund bl.a. ved hjælp af register- og surveydata (se fx Arai m.fl., 2008; Bassanini & Saint-Martin, 2008; Grogger, 2009).

I international sammenhæng er felteksperimenter ligeledes udbredt til måling af faktisk diskrimination på boligmarkedet, hvor metoden anvendes til at undersøge forskelle i adgangen til boliger (se fx Ahmed & Hammarstedt, 2008; Bernie & Berry, 2011; Bosch m.fl., 2010; Hanson & Hawley, 2011). Felteksperimenter har ligeledes været anvendt internationalt til at måle faktisk diskrimination i butikker og banker, på online handels- og bytteportaler, på diskoteker, hoteller og barer mv. (se fx Ainscough & Motley, 2000; Doleac & Stein, 2010; Schreer m.fl., 2009). Der er endvidere eksempler på undersøgelser, som benytter eksperimentelle feltmetoder til at måle faktisk diskrimination i den offentlige administration og blandt politikere og embedsmænd, ved at foretage systematiske sammenligninger mellem de svar, henholdsvis sorte og hvide amerikanere får på e-mail-henvendelser (Butler & Broockman, 2011).

Der foreligger færre undersøgelser af faktisk diskrimination i uddannelsessystemet. I en dansk sammenhæng er der gennemført en række casestudier på folkeskoler, men her er fokus dog ikke direkte på diskrimination (Gilliam, 2009; Gitz-Johansen, 2004). Der er ligeledes foretaget dokumentanalyser af den eksisterende uddannelseslovgivning ud fra et diskriminationsperspektiv (Kristjánsdóttir & Timm, 2007). Internationalt er der bl.a. anvendt eksperimentelle metoder til at måle faktisk diskrimination i uddannelsessystemet fx ved at lade tilfældigt udvalgte lærere bedømme elever, de ikke på forhånd kender, men hvor de alene har oplysninger om elevens alder, køn, og etnicitet/race, eller ved at lade eksamensopgaver bedømme af såvel elevernes egen lærer som af en lærer, der ikke har nogen identificerende information om eleverne (se fx Hanna & Linden, 2009; Hinnerich m.fl., 2011). Derudover er der anvendt spørge-



skemaundersøgelser til at belyse forskelle i læreres forventninger til, opfattelser af og adfærd over for henholdsvis etniske minoritets og majoritets elever, sorte og hvide (Ferguson, 2003).

I en dansk kontekst har der altså primært været fokus på måling af faktisk diskrimination på arbejdsmarkedet, og dette i begrænset omfang, mens andre samfundsområder er stort set uafdækkede. Metodisk er der gjort brug af case- og observationsstudier, enkelte felteksperimenter, spørgeskemaundersøgelser, registeranalyser samt sammentællinger af registrerede anmeldelser. Erfaringsgrundlaget er således fortsat ret spinkelt, og der er et udtalt behov for flere undersøgelser på området.

Nedenstående skema giver et overblik over nogle af de væsentligste internationale og danske erfaringer med måling af faktisk diskrimination inden for forskellige samfundsområder. Af skemaet fremgår det, hvilke metoder der er anvendt til måling af diskrimination inden for forskellige samfundsområder samt hvilke kontekster, variable og målgrupper, der har været fokus på.

TABEL 3.1

Oversigt over undersøgelser af faktisk diskrimination

	Kontekst	Målgruppe	Variable	Erfaringer og anvendte metoder
Arbejde	Arbejdspladser, Praktikpladser	Voksne, Unge	Køn, religion, etnicitet, kriminal fortd	<p><b>Internationalt:</b> Undersøgelser af diskrimination i ansættelsesprocessen belyst gennem eksperimenter. Interviews til belysning af diskriminationens karakter samt bagvedliggende motiver</p> <p>Metodetriangulering: eksperimenter kombineret med surveys til belysning af sammenhænge mellem hvad arbejdsgivere siger de gør, og hvad de reelt gør. Analyser af lønforskelle vha. registerdata.</p> <p><b>Danmark:</b> Enkelte felteksperimenter af diskrimination i ansættelsesprocessen. Observationsstudie af jobsamtaler. Spørgeskemaundersøgelse til belysning af diskriminerende praksisser i praktikpladsformidlingen. Analyser af lønforskelle vha. registerdata.</p>
Uddannelse	Folkeskoler, Ungdomsuddannelser	Børn Unge	Køn	<p><b>Internationalt:</b> Felteksperimenter til måling af diskrimination i forbindelse med bedømmelse/karaktergivning. Spørgeskemaundersøgelser til at belyse forskelle i læreres forventninger til, opfattelser af og adfærd over for henholdsvis etniske minoritets og majoritets elever.</p> <p><b>Danmark:</b> Casestudier på folkeskoler, fokus er dog ikke direkte på diskrimination. Dokumentanalyse af den eksisterende uddannelseslovgivning.</p>

Kultur/fritid					<p><b>Internationalt + Danmark:</b> Der forekommer ikke at være erfaringer på området.</p> <p><b>Internationalt:</b> Eksperimentelle feltmetoder til måling af diskrimination i den offentlige administration.</p> <p><b>Danmark:</b> Start set ingen undersøgelser på området. Der er udarbejdet enkelte specialer, som gennem casestudier undersøger diskriminerende praksisser, procedurer og holdninger på et sygehus og en Arbejdsformidling.</p> <p><b>Internationalt:</b> Felt eksperimenter til belysning af diskrimination i adgangen til boliger, i butikker og banker, på online handels- og bytteportaler, på diskoteker, hoteller og bærer mv.</p> <p><b>Danmark:</b> Der forekommer ikke at være erfaringer på området.</p>
Offentlig myndighed/ institution	Sygehus, Jobcenter, Offentligt kontor	Alle	Køn, alder		
Det offentlige rum	På gaden, Transport, Bolig, Diskotek, Butik, Hotel	Alle	Køn, etnicitet, gruppe/ikke-gruppe, beklædning		

## SAMMENFATNING

Der er kun ganske få undersøgelser af faktisk diskrimination i en dansk sammenhæng, og hovedparten af de undersøgelser, der er foretaget, handler om diskrimination på arbejdsmarkedet. I andre lande, som USA, Canada, Australien og Storbritannien, hvor der er en større og længerevarende forskningstradition på området, er erfaringerne flere, og foruden arbejdsmarkedet er der bl.a. foretaget undersøgelser inden for bolig- og lånemarkedet, den offentlige administration, detailhandlen samt på hoteller og diskoteker.

Nogle af de anvendte metoder på området er: observationsstudier, felteksperimenter, spørgeskemaundersøgelser, casestudier samt undersøgelser baseret på registrering af anmeldelser om diskrimination. Metoderne har hver deres styrker og svagheder i forhold til at måle faktisk diskrimination, og de kan bidrage til at belyse forskellige aspekter af forekomsten og karakteren af diskrimination. En stor del af de internationale undersøgelser anvender eksperimentelle felteksperimenter, som regnes for en af de mest valide til formålet. En af styrkerne ved metoden er, at den giver mulighed for at observere faktisk adfærd i en virkelig kontekst, uden at de implicerede er bevidste om observationen og kan ændre adfærd som følge af den. Metoden har desuden den fordel, at der er tale om objektive og let målbare indikatorer for, om der finder diskrimination sted eller ej. Sammenlignet med fx case- og observationsstudier er metoden desuden mindre ressourcekrævende. Der er dog også en række begrænsninger forbundet med metoden, bl.a. at den kun giver mulighed for at sige noget om *resultatet* af en proces, dvs. hvorvidt der forekommer diskrimination eller ej, hvorimod det ikke er muligt at sige noget om *selve* processen, og hvilke overvejelser og motiver der ligger bag de diskriminerende handlinger.

Erfaringerne med at anvende casestudier og observationsstudier til at måle faktisk diskrimination er fortsat begrænsede. Metoderne rummer dog nogle åbenlyse potentialer, fordi de giver mulighed for at observere faktisk adfærd i en virkelig kontekst, og fordi de til forskel fra de eksperimentelle feltmetoder giver mulighed for at belyse *karakteren* af diskriminationen. En af styrkerne ved mere eksplorative case- og observationsstudier er desuden, at de er velegnede til at belyse forhold og fænomener, som er mindre kendte og velbeskrevne, hvilket må siges at væ-

re tilfældet med faktisk diskrimination. Der er dog også en række begrænsninger og udfordringer forbundet med metoderne. Eksempelvis er det ikke uden videre muligt at foretage generaliseringer på baggrund af resultaterne, metoderne er forholdsvis tidskrævende, og der kan være en risiko for, at de implicerede ændrer adfærd som følge af, at de observeres.

Der kan med fordel anvendes metodetriangulering i undersøgelser rettet mod måling af faktisk diskrimination, idet kombinationen af forskellige metoder giver mulighed for at opnå et mere nuanceret billede af fænomenets udbredelse og karakter. Metoder, som interview og spørgeskemaundersøgelser, der i sig selv er mindre egnede til måling af faktisk diskrimination, vil eksempelvis i kombination med eksperimentelle feltmetoder kunne bidrage til at opnå en nærmere forståelse af, hvad der ligger bag de diskriminerende handlinger.



# IDÉKATALOG OVER METODER TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION

Som det er fremgået af de foregående kapitler, findes der kun få undersøgelser af omfanget og arten af faktisk diskrimination i Danmark. Det kan bl.a. hænge sammen med, at det kan være svært præcist at måle, hvornår der finder faktisk diskrimination sted, dvs. hvornår der er tale om ulovlig forskelsbehandling på baggrund af etnicitet. Det kræver særlige metoder og særlige overvejelser i metodedesignet.

I dette kapitel præsenterer vi et idékatalog indeholdende metoder til måling af faktisk diskrimination inden for en række forskellige samfundsområder: arbejde, uddannelse, offentlige myndigheder og institutioner, det offentlige rum samt kultur- og fritidslivet. Idékataloget er udviklet på baggrund af eksisterende viden fra danske såvel om internationale erfaringer på området og skal ses som inspiration til videreudvikling af mere konkrete modeller eller metodedesign til måling af faktisk diskrimination. Kataloget er altså tænkt som en idébank frem for som en række færdigudviklede metodedesign og bør læses med dette in mente. Valget af de konkrete metodedesign i idékataloget er sket ud fra overvejelser om metodernes styrker og svagheder i forhold til at måle faktisk diskrimination samt overvejelser om de muligheder og begrænsninger, der er forbundet med at måle faktisk diskrimination i de enkelte kontekster. Nedenfor følger en skematisk oversigt over idékataloget:

TABEL 4.1

## Oversigt over idékataloget

Samfundsområder	Forslag til metodedesigns
Arbejdsmarkedet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Felteksperiment baseret på skriftlige ansøgninger til måling af diskrimination i ansættelsesprocessen.</li> <li>2. Felteksperiment baseret på personlig kontakt til måling af diskrimination i ansættelsesprocessen.</li> <li>3. Observationsstudie af jobsamtaler til måling af diskrimination i ansættelsesprocessen.</li> </ol>
Uddannelsessystemet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Casestudie til måling af diskrimination på folkeskoler og/eller ungdomsuddannelser.</li> <li>2. Felteksperiment til måling af diskrimination i bedømmelsen af eksamensopgaver.</li> </ol>
Offentlige institutioner	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Felteksperiment til måling af diskrimination ved henvendelse til offentlige myndigheder.</li> </ol>
Det offentlige rum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Felteksperiment til måling af diskrimination på boligmarkedet.</li> <li>2. Felteksperiment til måling af diskrimination i nattelivet.</li> </ol>
Kultur- og fritidslivet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Casestudie til måling af diskrimination i sportsklubber.</li> </ol>

## EKSEMPLER PÅ METODER TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

I det følgende afsnit præsenterer vi, med udgangspunkt i den eksisterende faglitteratur på området, en række idéer til metoder til måling af faktisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Vi sætter særligt fokus på adgangen til arbejdsmarkedet, da vi lige som andre, der har undersøgt området, har en antagelse om, at risikoen for diskrimination er størst i ansættelsesprocessen, hvor arbejdsgiveren har meget lidt viden om ansøgerne og derfor i højere grad kan være styret af fordomme baseret på negative forestillinger og forventninger om etniske minoriteter som gruppe (Pager, 2007). Samme antagelse gør sig gældende i andre situationer og sammenhænge, hvor de implicerede aktører har begrænset viden om hinanden som fx i forbindelse med boligtildeling, offentlig service osv.



## EKSPERIMENTELLE FELTMETODER TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I ANSÆTTELSESPROCESSEN

EKSEMPEL 1: FELTEKSPERIMENT BASERET PÅ SKRIFTLIGE ANSØGNINGER

**Formål:** at undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse i ansættelsesprocessen, afgrænset til den første screeningsproces.

**Målgruppe:** arbejdsgivere.

**Kontekst:** arbejdsmarkedet – afgrænsede sektorer, brancher og jobtyper.

### **Eksempel på fremgangsmåde**

I tilrettelæggelsen af undersøgelsen besluttes det bl.a., hvilken kontekst undersøgelsen skal foregå inden for (sektor, branche, stillingstype, geografisk område mv.), hvilke karakteristika ansøgerne skal have (etnisk minoritetsbaggrund, alder, køn mv.) samt hvor lang en tidsperiode undersøgelsen skal forløbe over.

Når formål og rammer omkring undersøgelsen ligger fast, udarbejdes to eller flere CV'er og ansøgninger fra fiktive ansøgere (med henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsbaggrund). De fiktive ansøgere skal ligne hinanden så meget som muligt på baggrund af kvalifikationer, uddannelse, alder, bopæl mv., så de objektivt set kun afviger fra hinanden med hensyn til navn og etnisk oprindelse. Det kan fx dreje sig om en mand med etnisk minoritetsbaggrund og en mand med etnisk dansk baggrund.

Herefter identificeres relevante stillingsopslag i overensstemmelse med på forhånd opstillede kriterier, og der afsendes to sæt af ansøgninger til hver stilling (en ansøger med etnisk dansk baggrund og en ansøger med etnisk minoritetsbaggrund).

Hvis én eller begge ansøgere indkaldes til samtale, kontaktes arbejdsgiveren straks, og der takkes pænt nej. Det er vigtigt, at det løbende i processen registreres og dokumenteres, hvor mange ansøgninger der er sendt ud, hvilke arbejdsgivere der er søgt ved, hvilke tilbagemeldinger der kommer osv.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Diskrimination måles ved at se på forskelle i forhold til, hvor ofte henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsansøgere indkaldes til samtale. Hvis der sker en systematisk fravælgelse af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, kan der være tale om diskrimination.

## Metodeovervejelser

Er man ligeledes interesseret i at vide noget om kønsforskelle, kan gruppen af testpersoner udvides til også at omfatte en kvinde med etnisk minoritetsbaggrund og en kvinde med etnisk dansk baggrund. Samme procedure gælder, hvis man fx er interesseret i at vide noget om betydningen af alder, kriminel baggrund, osv. Dog bør det nøje overvejes, hvilke og hvor mange ekstra variable der inkluderes i samme undersøgelse, da det samtidig betyder, at der ikke bare skal konstrueres *ansøgerpar*, som ligner hinanden, men *ansøgergrupper*. Det øger ligeledes risikoen for, at en potentiel arbejdsgiver fatter mistanke. Af samme årsag begrænser de fleste undersøgelser sig til højst at inddrage én ekstra variabel, som fx køn, i undersøgelsen (Bovenkerk, 2000).

Metoden kan i udgangspunktet anvendes til alle slags job, hvor rekruttering foregår via opslag og skriftligt ansøgning. Der kan dog være nogle brancher og jobtyper, hvor den er mindre egnet, fx inden for områder, hvor en stor del af rekrutteringen foregår via netværk eller via personlig henvendelse.

### *Syrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at behyde faktisk diskrimination*

Metoden giver mulighed for at undersøge, hvorvidt der forekommer direkte diskrimination inden for udvalgte dele af arbejdsmarkedet, og har den fordel, at det er muligt at observere faktisk adfærd i en virkelig kontekst, uden at arbejdsgiverne er bevidste om det.

Generaliserbarheden af resultaterne afhænger af, hvor mange observationer der inkluderes i undersøgelsen, og hvorvidt de inkluderede arbejdspladser udgør et repræsentativt udsnit af den population, der undersøges.

Metodedesignet har den begrænsning, at det kun giver mulighed for at sige noget om *resultatet* af ansættelsesprocessen – altså hvorvidt der finder diskrimination sted eller ej. Derudover er det ikke uden videre muligt at sige noget om, hvilke processer, overvejelser og motiver der ligger bag de diskriminerende handlinger, og dermed, om der er tale om præferencediskrimination eller statistisk diskrimination. Metodedesignet kan potentielt bidrage med information om, hvorvidt der synes at være tale om enkeltstående handlinger eller mere generelle handlemønstre. Eksempelvis vil et systematisk fravalg af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund kunne indikere, at der er tale om et mere generelt handlemøn-

ster. Det kræver dog, at undersøgelsen enten gentages over tid, eller at der indgår et større antal observationer i undersøgelsen.

---

## BOKS 4.1

Andre undersøgelser på området se fx

---

- Albert, R., L. Escot & J.A. Fernández-Cornejo (2011): "A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market". *The International Journal of Human Resource management*, 22(2), s. 351-375.
  - Arai, M.; Bursell, M. & L. Nekby (2008): "Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference". Discussion paper series, nr. 3467. Bonn: Institute for the study of Labor.
  - Attström, Karin (2007) *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment: A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*. International Migration Papers, 86E. Genève: International Labour Office.
  - Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004): *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination*. NBER Working Paper 9873.
  - Bursell, M. (2007): *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. SULCIS Working Paper 2007:7, Stockholm: SULCIS.
  - Carlsson, M. & Rooth, D.O. (2007): *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labour market using experimental data*. *Labour Economics*, 14, 716-729.
  - Fibbi, R., M. Lerch & P. Wanner (2006): "Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes a difference". *Journal of International Migration and Integration*, 7(3), s. 351-366.
  - Hjarnø, J. og T. Jensen (2007): *Diskriminering af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning*. Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.
  - Widner, D. & S. Chicoine (2011): "It's All in the Name: Employment Discrimination Against Arab Americans". *Sociological Forum*, 26(4), s. 806-823, December 2011.
  - Wood, M., J. Hales, S. Purdon, T. Sejersens O. Hayllar (2009): *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. Department for Work and Pensions, Research Report nr 607.
-

## EKSEMPEL 2: FELTEKSPERIMENT BASERET PÅ PERSONLIG KONTAKT

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk baggrund i ansættelsesprocessen – såvel i den første screeningsproces som i den endelige udvælgelse til job.

**Undersøgelsens målgruppe:** arbejdsgivere.

**Kontekst:** arbejdsmarkedet – afgrænsede sektorer, brancher og jobtyper.

### **Eksempel på fremgangsmåde**

Der anvendes samme fremgangsmåde som i felteksperimenter baseret på skriftlig kontakt. Ud over at der udarbejdes enslydende CV'er og ansøgninger, rekrutteres der ligeledes to eller flere testpersoner (med henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsbaggrund), som ligner hinanden mest muligt i forhold til bl.a. alder, højde og vægt. Der kan eventuelt benyttes professionelle skuespillere, men i tidligere undersøgelser på området er der ligeledes benyttet studerende eller andre uden en professionel skuespillerbaggrund. De udvalgte testpersoner tilskrives parvist (etnisk minoritet og etnisk majoritet) enslydende uddannelses- og erhvervsmaessige erfaringer. De trænes grundigt i, hvordan de skal agere under jobsamtalen, ligesom det sikres, at de er fortrolige med detaljerne i deres fiktive profil. Til samtalerne iklædes de to ansøgere tøj og sko i samme stil. På den måde tilstræbes det, at den eneste forskel mellem de to testansøgere er deres forskellige etniske baggrund.

Hvis kun én af ansøgerne indkaldes til samtale på baggrund af ansøgningen, kontaktes arbejdsgiveren straks, der takkes pænt nej og observationen slutter (er man interesseret i at vide, hvor langt den udvalgte ansøger kan nå, kan man dog også vælge at lade den pågældende gå til samtalen). Hvis begge inviteres til samtale, takkes ja. Efter samtalen udarbejder testpersonerne udførlige feltnoter om, hvordan de behandles under jobsamtalen med udgangspunkt i et fastlagt observationskema. Derudover foretages løbende en nøje registrering og dokumentation af observationer og resultater.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Diskrimination måles ved at se på forskelle i forhold til, hvor ofte ansøgere med henholdsvis etnisk minoritets- og etnisk majoritetsbaggrund inviteres til samtale, og hvor ofte de får et jobtilbud. Hvis der sker en systematisk fravælgelse af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, kan der være tale om diskrimination. Derudover kan feltnoterne fra jobsamtalerne bidrage med information om, hvordan deltagerne behandles under samtalen, og dermed hvordan eventuel ulovlig forskelsbehandling kommer til udtryk.

## Metodeovervejelser

Som i tilfældet med felteksperimenter baseret på skriftlige ansøgninger kan gruppen af testpersoner udvides, hvis man ligeledes er interesseret i at vide noget om fx kønsforskelle eller forskelle mellem forskellige etniske minoritetsgrupper. Da nærværende tilgang er baseret på personlig kontakt og virkelige ansøgere, er det dog forbundet med noget større udfordringer, da det kræver, at der findes tilsvarende flere ansøgere, som minder mest muligt om hinanden.

Det er lidt mere begrænset, hvilke job der kan vælges, når der benyttes en tilgang baseret på personlig kontakt, da der ikke bare er tale om fiktive ”papiransøgere”, men om testpersoner, som skal kunne gennemføre en virkelig jobsamtale uden at vække mistanke hos arbejdsgiveren. Eksempelvis vil metoden formentlig være mindre egnet til mere specialiserede jobtyper og lederstillinger.

Metoden rummer desuden en risiko for, at testpersonerne bliver overopmærksomme på undersøgelsens formål og dermed også på, hvordan de agerer og behandles under jobsamtalen. For at minimere denne risiko bør testpersonerne forberedes grundigt inden jobsamtalen, ligesom der foretages løbende supervision mellem samtalerne.

### *Styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Metoden har samme styrker som felteksperimenter baseret på skriftlig ansøgning i forhold til at undersøge eksistensen af faktisk diskrimination inden for udvalgte dele af arbejdsmarkedet. Derudover har test baseret på personlig kontakt den fordel, at de giver mulighed for både at måle faktisk diskrimination i den indledende screeningsproces og i den endelige udvælgelse. På samme måde er det muligt både at indsamle kvalitative og kvantitative data, da det ud over at måle, hvorvidt ansøgeren får jobbet eller ej, også er muligt at undersøge interaktionen mellem ansøger og arbejdsgiver/ansættelsespanel under interviewet.

Der gælder samme forhold som i felteksperimenter baseret på skriftlig henvendelse angående generaliserbarheden af resultaterne samt i forhold til, hvilke aspekter af diskrimination metoden kan og ikke kan belyse.

ANDRE ANBEFALINGER I FORHOLD TIL ANVENDELSEN AF  
EKSPERIMENTELLE FELTMETODER I EN ARBEJDSMARKEDSKONTEKST

På baggrund af grundige metodiske overvejelser vil der eventuelt kunne udvikles et mere standardiseret metodadesign til måling af faktisk diskrimination på arbejdsmarkedet ved hjælp af eksperimentelle feltmetoder. Det ville gøre det muligt at foretage komparative analyser mellem forskellige sektorer, brancher og stillingstyper samt at følge udviklingen over tid (Pager, 2007).

Det kunne ligeledes være interessant at inkludere flere variable i undersøgelserne, som fx uddannelsesniveau eller arbejds erfaring, med henblik på at sammenligne effekten af etnicitet i forhold til andre faktorer. Eksempelvis kunne fordelene ved at have en etnisk majoritetsbaggrund sammenlignes med fordelene ved at have en længere uddannelse. Hvis felteksperimenter viser, at der foregår diskrimination i jobsøgningsprocessen, kunne det endvidere undersøges, hvor mange års ekstra arbejds erfaring en ansøger med etnisk minoritetsbaggrund skal have for at kunne konkurrere med en ellers lige kvalificeret ansøger med etnisk dansk baggrund (Pager, 2007). Det kan fx gribes an ved at tilskrive ansøgeren med etnisk minoritetsbaggrund mere arbejds erfaring eller en længere uddannelse end ansøgeren med etnisk dansk baggrund.

Det vil desuden være oplagt at benytte sig af metodetrianglering. Eksempelvis kan felteksperimentet følges op af en interview- eller spørgeskemaundersøgelse rettet mod de samme arbejdsgivere, som har deltaget i eksperimentet. I den efterfølgende interview- eller spørgeskemaundersøgelse bedes arbejdsgiverne svare på, hvordan de vil handle i hypotetiske ansættelsessituationer. Formålet med dette vil være at undersøge sammenhængen mellem ord og handling ved at sammenligne arbejdsgiveres udsagn om, hvordan de vil handle i en hypotetisk ansættelsessituation med observationer af, hvordan de agerer i virkeligheden (se fx Pager & Quillian, 2005; Pager & Karafin, 2009).

---

## BOKS 4.2

Andre undersøgelser på områder se fx

---

- Bovenkerk, F. (2000): "The Research Methodology" i Zegers de Beijl, R. (red.) *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office (ILO).
  - Pager, D. (2007): "The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques and directions for the future". *The Annals of the American Academy of Political Social Science*, 609(1), s. 104-133.
  - Pager, D. & D. Karafin (2009): "Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes and Employer Decision Making". *The Annals of the American Academy of Political Social Science*, 621(1), s. 70-93.
  - Riach, P.A. & J. Rich (2002): "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *Economic Journal*, Royal Economic Society, 112, s. 480-518.
  - Stone, D.L.; Hosoda, M.; Lukaszewski, K.M. & Phillips, N.T. (2008): "Methodological Problems Associated with Research on Unfair Discrimination Against Racial Minorities". *Human Resource Management Review*, bind 18, 2008, s. 243-258.
- 

## OBSERVATIONSSTUDIE SOM METODE TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I JOBSAMTALESITUATIONEN

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk baggrund i jobsamtalsituationen, og hvordan dette eventuelt kommer til udtryk.

**Målgruppe:** arbejdsgivere.

**Kontekst:** arbejdsmarkedet – afgrænsede sektorer, brancher og jobtyper.

### **Eksempel på fremgangsmåde**

I tilrettelæggelsen af undersøgelsen foretages en afgrænsning af konteksten, hvor der fx enten kan vælges en række arbejdspladser inden for samme branche, hvis man ønsker at opnå viden om praksis i en bestemt type af organisationer eller virksomheder, eller inden for forskellige brancher, hvis man derimod ønsker at sammenligne praksis på tværs af forskellige typer af virksomheder.

Der foretages en strategisk udvælgelse af jobsamtaler og interviewpersoner, bl.a. ud fra kriterier om, at ansøgerne skal have forskellig etnisk baggrund (herunder også etnisk dansk baggrund), og at der skal være en nogenlunde ligelig repræsentation af mænd og kvinder. Derudover kan man enten vælge at se på forskellige stillingskategorier, som kræver forskellig uddannelsesmæssig baggrund, eller man kan vælge at indsnævre fokus til at se på bestemte stillingskategorier. På samme måde kan man enten vælge at koncentrere undersøgelsen om et særligt geografisk område i Danmark eller at fokusere mere bredt på forskellige geografiske områder. Når undersøgelsens fokus er indsnævret, tages der

kontakt til relevante arbejdsgivere med henblik på at indgå aftaler om deltagelse.

Observationsstudiet gennemføres enten på den måde, at en person deltager som diskret observatør ved jobsamtalerne eller ved at samtalerne optages på video. I førstnævnte tilfælde optages samtalerne ideelt set som lydfiler, som senere hen kan gennemlyttes og udskrives. Alternativt foretages grundige og detaljerede noter undervejs. I tilfælde af, at flere forskellige personer er involveret i dataindsamlingen, udarbejdes et særligt skema, som følges med henblik på at sikre kongruens og sammenlignelighed.

Under samtalerne foretages systematiske observationer af såvel verbal som ikke-verbal kommunikation. Inspireret af Iben Jensens (2011) observationsstudie af jobsamtaler kan der eksempelvis fokuseres på: Hvad tales der om i jobsamtalen, og hvad tales der ikke om? (Er der fx forskel på, hvilke emner og spørgsmål der berøres i samtaler med etniske minoritets- og majoritetsansøgere, og er der forskel på, *hvordan* der tales om de forskellige emner?). Hvilke kriterier vurderes ansøgerne ud fra? (Er der fx tale om kriterier baseret på etnisk danske normer?). Hvilken betydning har det, om man kender og mestrer jobsamtalens særlige form, og hvordan stiller det ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund? Hvordan og i hvilket omfang guides ansøgerne på vej? (Nikkede eller smilede der fx opmuntrende eller anerkendende undervejs i samtalen?).

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Det er vigtigt at understrege, at det vil være de samlede observationer, som danner udgangspunkt for vurderingen, og ikke enkeltstående udsagn og handlinger. Helt overordnet måles diskrimination ved at se på forskelle mellem henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsansøger i forhold til, hvordan de behandles under jobsamtalen. Hvis det kan observeres, at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund på et usagligt grundlag behandles ringere end ansøgere med etnisk dansk baggrund, eller hvis de ikke har samme muligheder i jobsamtalen, kan der være tale om faktisk diskrimination.

### **Metodeovervejelser**

Det er vigtigt at være bevidst om risikoen for, at deltagerne vil være ekstra opmærksomme på, hvad de gør og siger i situationen som følge af, at de observeres. Derudover må der formentlig indregnes en del tid til at etablere kontakt til arbejdsgivere og ansøgere, som er interesserede i at deltage i undersøgelsen.



### *Styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Observationer af jobsamtaler giver potentielt mulighed for at identificere såvel direkte som indirekte diskrimination, altså både konkrete handlinger, som medfører udelukkelse eller ringere behandling på grund af etnicitet, og handlinger, som i udgangspunktet er blinde for etnicitet, men som i praksis har en diskriminerende virkning. Det kunne fx dreje sig om selve måden, hvorpå jobsamtalen er struktureret.

Til forskel fra de eksperimentelle feltmetoder giver observationsstudier desuden mulighed for at belyse *karakteren* af diskriminationen i ansættelsessituationen og de mere ubevidste og skjulte former for diskrimination, som fx kan komme til udtryk i måden at tale om og med etniske minoriteter.

Derimod er det ikke uden videre muligt at foretage generaliseringer på baggrund af resultaterne eller at belyse, hvad der ligger bag de diskriminerende handlinger. Det vil kræve, at undersøgelsen følges op af mere dybdegående og længerevarende observationer på virksomheden, som vil give mulighed for at observere adfærd og handlingsmønstre blandt de ansatte, eller at der foretages holdningsundersøgelser ved hjælp af interview eller spørgeskemaer blandt arbejdsgiverne og eventuelt ansættelsesudvalg.

---

#### BOKS 4.3

Andre undersøgelser på området se fx

- Cambell, S. & C. Roberts (2007): "Migration, ethnicity and competing discourses in the job interview: Synthesizing the institutional and the personal". *Discourse & Society*, 18(3), s. 243-271.
- Jensen, I. (2011): *Jobsamtaler med etniske minoriteter*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

---

## EKSEMPLER PÅ METODE TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I UDDANNELSESYSTEMET

I det følgende afsnit præsenteres idéer til metoder til måling af faktisk diskrimination i uddannelsessystemet med særlig fokus på folkeskoler og ungdomsuddannelser, da tidligere undersøgelser har vist, at børn med etnisk minoritetsbaggrund klarer sig dårligere i skolen end etnisk danske børn (Egelund & Tranæs, 2007; Gilliam, 2007; Jensen, 2009).

## CASESTUDIE SOM METODE TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION PÅ SKOLER OG UDDANNELSESINSTITUTIONER

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk baggrund i form af diskriminerende handlinger, ytringer, bestemmelser og praksisser på udvalgte skoler og uddannelsesinstitutioner.

**Målgruppe:** lærere (evt. også elever).

**Kontekst:** folkeskoler, ungdomsuddannelser.

### **Eksempel på fremgangsmåde**

Eksemplet tager udgangspunkt i et komparativt casedesign, hvor der inkluderes flere cases. I tilrettelæggelsen af undersøgelsen besluttes det, hvilke og hvor mange uddannelsesinstitutioner undersøgelsen skal omfatte samt hvilke(t) klassetrin der skal medtages.

Med henblik på at opnå en så bred og nuanceret belysning af forekomsten og karakteren af diskrimination som muligt, benyttes metode-triangulering, hvor der inddrages forskellige datakilder i undersøgelsen primært: observationsstudier, fokusgrupper, interview og dokumentstudier.

Først og fremmest foretages der systematiske observationsstudier af interaktionen mellem lærere og elever i og uden for klasseværelset. Det observeres bl.a. følgende: Hvor ofte læreren henvender sig til elever med henholdsvis etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund (hvem får taletid, og hvem får ikke?); hvordan pågældende taler om og med eleverne (hvem får ros, og hvem bliver rettet?); hvordan og i hvilke sammenhænge elevernes religion, sprog og kultur italesættes (som et problem eller en ressource?).

Observationsstudierne suppleres med fokusgrupper og/eller individuelle interview med lærere, som giver mulighed for at spørge ind til subjektive oplevelser, rationaler, forståelser og motiver, og derved komme nærmere en forståelse af, hvad der ligger bag (eventuelt) diskriminerende handlinger eller handlingsmønstre, og hvordan de forklares eller tilskrives mening af lærerne selv.

Endelig analyseres rammerne om undervisningen i form af politikker, retningslinjer, strukturer, målsætninger osv. med henblik på at undersøge, om der er forhold ved disse tilsyneladende neutrale rammer og vilkår, som stiller etniske minoriteter ringere end andre i skolen.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Igen skal det understreges, at det vil være de samlede observationer, som danner udgangspunkt for vurderingen og ikke enkeltstående udsagn og handlinger. Helt overordnet ses der på, hvorvidt der forekommer systematiske forskelle i måden, hvorpå etniske minoritets- og majoritets elever behandles af lærere i og uden for klasselokalet samt om der er forhold ved rammerne om undervisningen, som stiller elever med etnisk minoritetsbaggrund ringere end andre.

### **Metodeovervejelser**

Undersøgelsen vil eventuelt kunne suppleres med studier, der sætter fokus på forekomsten af diskrimination blandt elever i en uddannelsesmæssig kontekst fx ved hjælp af observationsstudier i og uden for klasseværelset, fokusgrupper og/eller individuelle interview med elever. Det vil bl.a. kunne belyses, hvordan eleverne interagerer, hvordan de taler om og med hinanden, om der er tendens til polarisering osv. Sådanne studier vil desuden kunne bidrage til at belyse forekomsten af chikane blandt eleverne, hvilket eksempelvis kan komme til udtryk ved, at nogle elever bliver hånet, truet eller nedgjort af andre på grund af deres etniske oprindelse.

Det kan være forholdsvis tidskrævende at gennemføre et ordentligt casestudie, og der vil således både skulle indregnes god tid til forberedelse, kontakt og gennemførelse af studiet. Ikke mindst undersøgelsens lidt ømtålelige emne taget i betragtning. Derudover vil der være en risiko for, at deltagerne, her lærere og elever, vil være overopmærksomme på, at de observeres og derfor agerer anderledes end normalt.

### *Styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Diskrimination i uddannelsessystemet er stærkt underbelyst. Det er begrænset, hvor mange undersøgelser der foreligger på området, og de fleste har ikke haft direkte fokus på diskrimination. Blandt andet af den grund anses casestudiet for en velegnet metode i denne sammenhæng, da metoden giver mulighed for at belyse fænomenet fra forskellige vinkler og ved hjælp af forskellige metoder og herigennem opnå en dybere indsigt i, hvad det er for mekanismer og processer, der er på spil.

Casedesignet giver mulighed for at undersøge forekomsten af såvel direkte som indirekte diskrimination. Hvis det eksempelvis viser sig, at skolens tilsyneladende neutrale politikker og retningslinjer stiller elever

med etnisk minoritetsbaggrund ringere end andre, vil der være tale om indirekte diskrimination, mens direkte diskrimination eksempelvis kan komme til udtryk i handlinger, hvor læreren bevidst eller ubevidst behandler elever med etnisk minoritetsbaggrund ringere end andre elever.

Det er ikke umiddelbart muligt på baggrund af enkelte casestudier, at sige noget om *omfanget* af diskriminationen i folkeskolen eller andre uddannelsesinstitutioner mere generelt, ligesom metodedesignet ikke umiddelbart er egnet til at sondre mellem institutionel og ikke-institutionel diskrimination. Derimod kan casestudiet potentielt anvendes til at indkredse, hvad der ligger bag de diskriminerende handlinger og dermed bidrage til en forståelse af, hvorvidt der er tale om præference-diskrimination eller statistisk diskrimination.

---

#### BOKS 4.4

Andre undersøgelser på området se fx

- Ferguson, R. (2003): "Teachers' Perceptions and Expectations and the Black-White Test Score Gap". *Urban Education*, 38, s. 460-507.
- Gilliam, L. (2009): *De umulige børn og det ordentlige menneske. Identitet, ballade og muslimske fællesskaber blandt etniske minoritetsbørn*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Gitz-Johansen, T. (2004): *Integration i multikulturelle folkeskoler: Belyst gennem feltarbejde i de tidlige klasser på to multikulturelle folkeskoler*. Roskilde: Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.

---

#### FELTEKSPERIMENT TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I BEDØMMELEN AF ELEVER

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk baggrund i bedømmelse af eksamensopgaver og karakterafgivning.

**Målgruppe:** lærere.

**Kontekst:** de ældste klasser i folkeskolen eller ungdomsuddannelser.

#### **Eksempel på fremgangsmåde**

Undersøgelsen går ud på at undersøge, hvorvidt etnicitet spiller ind på bedømmelsen af eksamensopgaver og karaktergivning. Dette gøres ved at sammenligne bedømmelser af eksamensopgaver eller test foretaget af henholdsvis elevernes egen lærer, hvor denne er bekendt med, hvem der er afsender på opgaven, og af en lærer, som ikke er bekendt med elevernes etniske baggrund.

Et af de første skridt i undersøgelsen er at afgrænse populationen. Eksempelvis kan man vælge at fokusere på 9-klasses-elever i landets folkeskoler, og populationen kan afgrænses yderligere ved fx at se på en bestemt årgang. Herefter foretages en afgrænsning af, hvilke eksamensopgaver undersøgelsen skal omfatte, dvs. inden for hvilke fag opgaverne skal være udarbejdet. Ligesom i andre undersøgelser på området vælges fag, hvor der må formodes at være mere rum til subjektive vurderinger fra lærerens side, som fx dansk eller engelsk, end tilfældet er fx i et fag som matematik (Hinnerich m.fl., 2011).

Herefter foretages en stratificeret tilfældig udvælgelse af skriftlige eksamensopgaver bedømt af elevernes egen lærer, i fx dansk, hvor det sikres, at stikprøven både indeholder elever med etnisk minoritetsbaggrund og elever med etnisk majoritetsbaggrund.<sup>3</sup> Stikprøven kan enten udtrækkes, så den afspejler populationen mest muligt, eller så der er en nogenlunde ligelig repræsentation af elever med etnisk minoritets- og majoritetsbaggrund.

Sideløbende hermed rekrutteres en række lærere, som får til opgave at gennemlæse og bedømme eksamensopgaverne. Lærerne får hverken oplyst navn på eleven, skole eller andet, men skal foretage en vurdering af den pågældende opgave på baggrund af objektive faglige kriterier.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Bedømmelserne afgivet af elevernes egen lærer sammenlignes med bedømmelserne afgivet af den eksterne lærer. Hvis der kan observeres en systematisk forskel i karakterafgivningen på baggrund af etnisk oprindelse, vil der med en vis sandsynlighed kunne være tale om faktisk diskrimination på baggrund af etnicitet. I sammenligningen er det vigtigt at undersøge, hvorvidt eventuelle forskelle i karaktergivningen udelukkende gælder for elever med etnisk minoritetsbaggrund, eller om elever med dansk baggrund ligeledes bedømmes forskelligt af de to lærere. Hvis begge grupper systematisk får højere eller lavere karakterer af deres egen lærer og af den eksterne lærer, kan det ikke konkluderes, at der er tale om diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Hvis elever med etnisk minoritetsbag-

---

3. Stratificeret udvælgelse foretages på samme måde som tilfældig udtrækning, men i stedet for at trække tilfældigt fra hele stikprøven, trækkes tilfældigt fra undergrupper i stikprøven. Fordelen herved kan bl.a. være, at det er muligt at sikre, at stikprøven afspejler populationen mest muligt (en skæv konsfordelingen i en given population vil fx ikke nødvendigvis afspejles i en tilfældig udtrukket stikprøve). Det kan ligeledes være en måde at sikre, at forskellige grupper er nogenlunde ligeligt repræsenteret i stikprøven, eller at særlige undergrupper er overrepræsenteret (Neuman, 2000).

grund omvendt konsekvent får lavere karakterer af deres egen lærer end af den eksterne lærer, mens elever med etnisk dansk baggrund enten får nogenlunde samme karakter af de to lærere eller får en lavere karakter af den eksterne bedømmer, vil der være tale om faktisk diskrimination.

### **Metodeovervejelser**

Som det er tilfældet i andre undersøgelser på området, vil der ligeledes kunne foretages en opdeling mellem etniske minoritets elever med henholdsvis vestlig og ikke-vestlig baggrund med henblik på at undersøge, hvorvidt sandsynligheden for at blive udsat for diskrimination er den samme for de to grupper (Hinnerich m.fl., 2011). Der vil ligeledes kunne foretages en opdeling på køn med henblik på at undersøge betydningen af køn og samspillet mellem etnicitet og køn.

Felteksperimentet har den fordel, at det giver mulighed for at måle faktisk adfærd i en virkelig kontekst. I dette tilfælde har metoden yderligere den fordel, at det ikke umiddelbart har nogen betydning for resultatet, at de eksterne bedømmere er bekendte med undersøgelsens formål. De har under alle omstændigheder ingen chance for at vide, hvilke af eksamensopgaverne der er skrevet af elever med henholdsvis etnisk minoritets- og majoritetsbaggrund.

#### *Syrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Metodedesignet kan potentielt bidrage til at belyse tilfælde af direkte diskrimination inden for uddannelsessystemet, mens det ikke umiddelbart er egnet til at identificere tilfælde af indirekte diskrimination. Der er ligeledes en potentiel mulighed for at sondre mellem institutionel eller ikke-institutionel diskrimination. Hvis det fx viser sig, at elever med etnisk minoritetsbaggrund generelt får lavere karakterer end elever med etnisk dansk baggrund af elevernes egen lærer, kunne det indikere, at der er tale om mere generelle handle-mønstre og ikke bare enkeltstående handlinger.

Metodedesignet har dog den begrænsning, at det kun giver mulighed for at sige noget om resultatet af en bedømmelsesproces, mens det ikke kan anvendes til at sige noget om, hvad der sker i selve processen, og hvad der ligger bag de eventuelt diskriminerende handlinger. Metoden kan altså med andre ord ikke belyse, hvorvidt der er tale om præferencediskrimination eller statistisk diskrimination.

Endelig vil undersøgelsens resultater potentielt kunne generaliseres ud til at gælde en større population (fx 9-klasser dimitteret fra folke-

skolen i 2010). Det kræver dog, at stikprøven er tilstrækkelig stor og repræsentativ.

---

## BOKS 4.5

Andre undersøgelser på området se fx

- Hinnerich, B.T., E. Höglin & M. Johannesson (2011): "Ethnic Discrimination in High School Grading: Evidence From a Field Experiment". *Stockholm School of Economics Working Paper Series in Economic and Finance*, nr. 733.
  - Rema, H. & L. Leigh (2009): *Measuring discrimination in education*. NBER Working Paper nr. w15057.
- 

## EKSEMPEL PÅ METODE TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION INDEN FOR OFFENTLIGE INSTITUTIONER

I det følgende afsnit præsenteres en idé til, hvordan man kan måle, om der forekommer diskrimination inden for offentlige institutioner. Offentlige institutioner kan eksempelvis omfatte sygehuse, jobcentre, borgerservice, politi, brandvæsen mv. Det valgte eksempel tager udgangspunkt i borgernes indgang til det offentlige, Borgerservice, men vil ligeledes kunne gennemføres inden for andre offentlige institutioner, fagforeninger mv.

### FELTEKSPERIMENT TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION INDEN FOR OFFENTLIGE INSTITUTIONER

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse inden for udvalgte offentlige institutioner.

**Målgruppe:** myndighedsrepræsentanter, i dette eksempel ansatte ved Borgerservice.

**Kontekst:** offentlige institutioner.

#### **Eksempel på fremgangsmåde**

Undersøgelsen tilrettelægges efter samme princip som felteksperimenter i en arbejdsmarkedssammenhæng. I nærværende eksempel er henvendelsen dog ikke rettet mod potentielle arbejdsgivere, men i stedet mod offentlige myndigheder. Hensigten er at undersøge, om der er forskel på den behandling, henholdsvis etniske danskere og etniske minoriteter får

ved skriftlig, telefonisk eller personlig henvendelse til offentlige myndigheder.

Indledningsvis afgrænses undersøgelsens fokus, målgruppe, kontekst og tidsramme. Det besluttes fx, hvilket geografisk område undersøgelsen skal gennemføres inden for, hvor mange institutioner der skal indgå samt hvor lang en tidsperiode undersøgelsen skal forløbe over.

Herefter udarbejdes to stort set enslydende e-mails fra to fiktive borgere med henholdsvis etnisk minoritets- og etnisk majoritetsbaggrund. E-mailene kan fx indeholde en konkret forespørgsel eller et spørgsmål, som ønskes besvaret. Disse sendes til Borgerservice i et antal udvalgte kommuner. Det defineres på forhånd, hvor lang tid myndighederne får til at svare på henvendelsen, og når tidsfristen er udløbet, tælles svarene sammen. Herefter undersøges det, om der er forskelle i svarprocenten, afhængigt af om der er tale om borgere med etnisk minoritets- eller majoritetsbaggrund samt om der er forskel i svartiden, dvs. den tid der går, før borgeren får et svar på sin henvendelse. Tilsvarende analyseres indholdet og tonen i de enkelte tilbagemeldinger. Det kan eksempelvis dreje sig om at se på længden af besvarelserne, hvor informative de er, om tonen er høflig og imødekommende eller mere kortfattet og afvisende osv.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Hvis der ses en tendens til, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund får en ringere behandling i form af ringere service end borgere med etnisk dansk baggrund, vil der være tale om diskrimination. Ringere behandling måles her ved at se på svarprocenten, svartiden og indholdet i besvarelserne. Hver af disse kan bidrage til at belyse, hvorvidt der forekommer usaglig forskelsbehandling, og resultaterne står stærkere ved, at der inddrages flere forskellige indikatorer.

## **Metodeovervejelser**

Der gælder mange af de samme generelle overvejelser som i felteksperimenter på arbejdsmarkedet. Igen bør det nøje overvejes, hvilke navne der vælges som indikator for etnisk oprindelse, ligesom man kan vælge at inkludere flere variable i undersøgelsen, som fx køn.

Lignende undersøgelser vil kunne gennemføres, hvor kontakten i stedet for foregår telefonisk. Det ville fx give mulighed for at signalere etnisk minoritetsbaggrund både gennem navn og accent. Det ville ligeledes give mulighed for at undersøge, hvorvidt dansk sprogligt niveau spiller nogen betydning for den behandling, borgere med etnisk minoritets-



baggrund får. Det samme vil være tilfældet, hvis man eksperimenterer med det sproglige niveau i de tilsendte e-mails.

Feltekspperimentet kunne eventuelt følges op af fokusgrupper eller individuelle interview med nogle af de myndighedsrepræsentanter, som har deltaget i feltekspperimentet, med henblik på at komme nærmere en forståelse af, hvad der ligger bag eventuelt diskriminerende handlinger. Ved at kombinere disse forskellige metoder vil der kunne opnås en mere nuanceret belysning af forekomsten og karakteren af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse inden for offentlige institutioner.

#### *Styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Som de øvrige metodedesign baseret på feltekspmitter har dette metodedesign den fordel, at det er muligt at observere faktisk adfærd i en virkelig kontekst, uden at de implicerede er bevidste om det og kan ændre adfærd som følge af det. Dermed kan metodedesignet potentielt give mulighed for at undersøge, hvorvidt der, inden for udvalgte offentlige institutioner, foregår direkte diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse her i form af fratagelse eller nægtelse af almengældende rettigheder (ret til hjælp fra det offentlige).

Generaliserbarheden af resultaterne afhænger af, hvor mange observationer der inkluderes i undersøgelsen, og hvorvidt de udvalgte offentlige institutioner kan siges at udgøre et repræsentativt udsnit af den population, der undersøges.

Metoden har den begrænsning, at den kun giver mulighed for at sige noget om *resultatet* af en proces, hvorimod det ikke er muligt at sige noget om, hvilke overvejelser og motiver der ligger bag.

Metodedesignet rummer potentielt set mulighed for at sondre mellem institutionel eller ikke-institutionel diskrimination. Eksempelvis vil man med en vis rimelighed kunne tale om mere generelle handlingsmønstre, hvis etniske minoriteter systematisk får en ringere service end etniske danskere. Det forudsætter dog, at undersøgelsen gentages over tid, eller at der inkluderes et større antal observationer i undersøgelsen.

---

## BOKS 4.6

Andre undersøgelser på området se fx

- Butler, D.M. & D.E. Broockman (2011): "Do politicians racially discriminate against constituents? A field experiment on state legislators". *American Journal of Political Science*, 55(3), s. 463-477.
-

## EKSEMPEL PÅ METODE TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I DET OFFENTLIGE RUM

I det følgende afsnit præsenteres idéer til metoder til måling af diskrimination i det offentlige rum som fx omfatter: gader og stræder, offentlig transport, banker, butikker, barer, diskoteker, caféer, restauranter og boligmarkedet. Konteksten for de valgte eksempler på metodedesign er henholdsvis boligmarkedet, hvor der er stor inspiration at hente i den internationale litteratur på området samt nattelivet, som er et af de områder, der har været særlig fokus på i den offentlige debat.

### FELTEKSPERIMENT TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION PÅ BOLIGMARKEDET

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse i adgangen til boliger.

**Målgruppe:** udlejere.

**Kontekst:** boligmarkedet – eventuelt afgrænset til online boligsøgningsportaler og bestemte geografiske områder.

#### **Eksempel på fremgangsmåde**

Metoden minder på mange måder om felteksperimenter til måling af faktisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Her måles diskrimination dog i stedet ved at se på, 1) om den boligsøgende får svar på sin henvendelse, 2) om svaret er positivt eller negativt, hvilket fx kan dække over, om den boligsøgende får at vide, at lejligheden allerede er optaget, eller om vedkommende inviteres til at se lejligheden.

Eksperimentet kan eksempelvis gennemføres med udgangspunkt i en online boligsøgningsportal, hvor der svares skriftligt på opslåede boligannoncer (denne tilgang benyttes ligeledes i andre undersøgelser på området, se nedenstående boks for referencer). Inden eksperimentet går i gang foretages en geografisk afgrænsning af konteksten for undersøgelsen. Det kunne fx være nogle af de større byer i Danmark.

På samme måde som i skriftlige jobansøgninger signaleres etnisk baggrund gennem navnet, og der konstrueres minimum to fiktive boligsøgende med henholdsvis etnisk dansk baggrund og etnisk minoritetsbaggrund. Henvendelserne formuleres i samme sprog og tone, således at den eneste synlige forskel er navnet. Herefter sendes en skriftlig henvendelse fra hver af de fiktive boligsøgende til hver af de udvalgte udlejere,

og antallet af indkomne svar, fordelingen heraf samt indholdet i besvarelsenerne registreres og analyseres.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Der ses dels på, om den fiktive boligsøgende med etnisk minoritetsbaggrund får 1) færre svar på sine henvendelser end den boligsøgende med etnisk dansk baggrund og 2) færre positive svar.

### **Metodeovervejelser**

Ud over etnisk oprindelse kan man vælge at inkludere andre variable i undersøgelsen, som fx køn eller alder, med henblik på at undersøge samspillet imellem dem. Forstærkes eller svækkes en eventuel effekt af etnicitet eksempelvis af, om den boligsøgende er en mand eller en kvinde?

I forlængelse af felteksperimentet baseret på skriftlige henvendelser via online boligportaler, eller som et alternativ hertil, kan der eventuelt foretages et felteksperiment baseret på personlig kontakt, hvor trænede testpersoner agerer boligsøgende, som skal have fremvist boliger til salg eller leje. Det er dog noget mere tids- og ressourcekrævende, da det bl.a. forudsætter, at testpersonerne er stort set identiske i forhold til bl.a. alder, tøjstil og kropsbygning, og at de er godt trænede i, hvordan de skal agere under fremvisningen.

#### *Styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Metodedesignet har mange af de samme styrker og svagheder som de øvrige felteksperimenter, bl.a. at det giver mulighed for at måle direkte diskrimination ved at observere faktisk adfærd i en virkelig kontekst. Derudover giver metodedesignet mulighed for at indsamle både kvantitative data i form af antal indkomne svar og kvalitative data i form af indholdet af besvarelsenerne. Ved at kombinere forskellige former for data opnås en større viden om, hvor udbredt diskrimination er inden for afgrænsede kontekster (fx online-boligportaler, de større byer) samt til en vis grad karakteren heraf. Dog rummer metoden ikke de samme muligheder som kvalitative metoder som observation, fokusgrupper og interview i forhold til at opnå en dybere forståelse for de bagvedliggende motiver, holdninger og opfattelser.

Hvis der ses en tendens til, at boligsøgende med etnisk minoritetsbaggrund systematisk fravælges eller får en dårligere service end etniske danskere, kunne det indikere, at der er tale om mere generelle handlemønstre og dermed institutionel diskrimination. Det forudsætter dog

igen, at undersøgelsen gentages over tid eller omfatter et tilstrækkeligt stort antal observationer.

---

## BOKS 4.7

Andre undersøgelser på området se fx

---

- Ahmed, A.M. & M. Hammarstedt (2008): "Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the internet". *Journal of Urban Economics*, 64, s. 362-372.
  - Bosch, M.; Carnero, M. Angeles & L. Farré (2010): "Information and discrimination in the rental housing market: evidence from a field experiment". *Regional Science and Urban Economics*, 40(1), s. 11-19.
  - Hanson, A. & Z. Hawley (2011): "Do Landlords Discriminate in the Rental Housing Market? Evidence From an Internet Experiment in US Cities". *Journal of Urban Economics*, 70, s. 99-114.
  - Hogan, B. & B. Berry (2011): "Racial and Ethnic Biases in Rental Housing: An Audit Study of Online Apartment Listings". *City & Community*, 10(4), s. 351-272.
- 

## FELTEKSPERIMENT TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I NATTELIVET

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination i nattelivet.

**Målgruppe:** dørmænd, restauratører.

**Kontekst:** diskoteker.

### **Eksempel på fremgangsmåde**

Undersøgelsen tilrettelægges efter samme princip som felteksperimenter baseret på personlig kontakt i en arbejdsmarkedskontekst. I nærværende eksempel er konteksten dog nattelivet, og hensigten er at undersøge, om der forekommer ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i adgangen til barer og diskoteker. Jævnfør lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. er der tale om ulovlig forskelsbehandling, hvis en person inden for erhvervsmæssig og almenyttig virksomhed på grund af en persons etnicitet nægter at betjene pågældende på samme vilkår som andre.

Indledningsvis afgrænses undersøgelsens fokus, målgruppe, kontekst og tidsramme. Det beslutes fx, hvilket geografisk område undersøgelsen skal gennemføres inden for, hvilke og hvor mange diskoteker der skal indgå samt hvor lang en tidsperiode undersøgelsen skal forløbe over.

Herefter rekrutteres testpersoner med henholdsvis etnisk minoritetsbaggrund og etnisk dansk baggrund, som parvis ligner hinanden mest muligt i forhold til bl.a. alder, køn og fysisk fremtoning. Der kan fx

vælges en mand og en kvinde med etnisk minoritetsbaggrund samt en mand og en kvinde med etnisk dansk baggrund.

Testpersonerne trænes grundigt i, hvordan de skal opføre sig, når de skal ind på diskoteket, og de klæder sig i nogenlunde ens tøj, så de reelt kun adskiller sig fra hinanden i forhold til hudfarve. Undersøgelsen tilrettelægges på en sådan måde, at de to testpersoner ankommer til diskoteket umiddelbart efter hinanden. Testpersonen med etnisk minoritetsbaggrund ankommer først, så det ikke efterfølgende er muligt at rejse tvivl om, hvorvidt der ligger andet bag, fx at personen med etnisk minoritetsbaggrund ikke bliver lukket ind, fordi der ikke er plads. Det er vigtigt, at eksperimentet gennemføres på samme vilkår, så hvis den ene af de to testpersoner fx ankommer alene, bør den anden også gøre det.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Diskrimination måles ved at sammenligne, hvor ofte personer med etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund afvises i døren samt ved at se på, hvordan de behandles af dørmændene. Hvis testpersonen med etnisk minoritetsbaggrund afvises i døren med henvisning til dennes etnicitet, betragtes det som direkte diskrimination. Afvises personen med henvisning til andre ting, fx at sko eller tøj ikke lever op til stedets dresscode, er det ikke nødvendigvis et udtryk for en diskriminerende handling. Det bliver det dog, hvis testpersonen med etnisk dansk baggrund lukkes ind. Hvis begge nægtes adgang, kan det hverken betegnes som diskriminerende eller ikke-diskriminerende. Lukkes begge derimod uden videre ind, kan det tolkes som en ikke-diskriminerende handling.

### **Metodeovervejelser**

Er man ligeledes interesseret i at undersøge betydningen af tøjstilen i samspil med etnisk baggrund, kan man vælge at foretage flere test, hvor tøjet er det eneste, der ændres (har det fx nogen betydning, om den unge mand med etnisk minoritetsbaggrund møder op i jakkesæt eller baggy pants?). Der kan ligeledes laves forsøg, hvor testpersonerne enten kommer alene, sammen med en anden person eller i en større gruppe. Grupperne kan enten udelukkende bestå af personer med etnisk dansk eller personer med etnisk minoritetsbaggrund, eller grupperne kan være blandede.

Man kunne ligeledes overveje at gennemføre felteksperimentet forskellige steder i landet med henblik på at undersøge, om situationen er den samme alle steder, eller om der er geografiske forskelle.

Felteksperimentet kunne eventuelt følges op af en interviewundersøgelse blandt dørmænd og restauratører med henblik på at belyse, hvordan de oplever og forklarer problematikken omkring diskrimination i nattelivet. Det kunne bidrage til en mere nuanceret belysning af problematikken, hvor der både er fokus på forekomsten af diskrimination og karakteren heraf.

*Styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*  
Metodedesignet kan potentielt måle direkte diskrimination. Eksempelvis kan der være tale om direkte diskrimination, hvis en dørmænd afviser en testperson med etnisk minoritetsbaggrund med den begrundelse, at man ikke ønsker indvandrere på stedet. Eller hvis testpersoner med etnisk minoritetsbaggrund afvises med forskellige undskyldninger (forkert tøj, forkerte sko, at de ikke står på gæstelisten eller ikke har medlemskab), samtidig med at de etnisk danske testpersoner lukkes ind.

Derimod kan der være tale om indirekte diskrimination, hvis diskotekerne fx har gæstelister for at sikre sig et vist kendskab til de folk, der lukkes ind. Selvom reglerne tilsyneladende er neutrale og gælder for alle, kan de alligevel være diskriminerende. Hvis det eksempelvis viser sig, at det er sværere for personer med etnisk minoritetsbaggrund at opnå adgang til gæstelister og medlemskab, fordi man helst skal kende nogen i diskoteksmiljøet, der kan sige god for en, kan det ses som et udtryk for indirekte diskrimination (Nørregaard-Nielsen & Rosenmeier, 2007, s. 7). For at belyse dette, kræver det dog en analyse af eventuelle gæstelister, og af hvad der kræves for at komme på sådanne lister.

Felteksperimentet giver ikke i sig selv mulighed for at sige noget om, hvad der ligger bag de diskriminerende handlinger, dvs. motiver, rationaler, holdninger og opfattelser. Det vil kræve, at undersøgelsen følges op af en interviewundersøgelse blandt dørmænd og restauratører. Medmindre der udvælges et repræsentativt udsnit af landets diskoteker, vil det heller ikke uden videre være muligt at generalisere resultaterne til alle diskoteker.

I det tilfælde, at en dørmænd afviser etniske minoriteter i døren efter instruktion fra pågældendes arbejdsgiver, kan der være tale om instruktion til diskrimination. Det kan dog være vanskeligt direkte at påvise gennem felteksperimentet.

## METODER TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I KULTUR- OG FRITIDSLIVET

I det følgende afsnit præsenteres en idé til en metode til måling af diskrimination i kultur- og fritidslivet som fx omfatter: idrætsforeninger, spejderforeninger, kulturinstitutioner, politiske organisationer, humanitære organisationer mv. I litteraturgennemgangen er vi ikke stødt på undersøgelser, der belyser forekomsten og udbredelsen af diskrimination i kultur- og fritidslivet, dvs. at der tilsyneladende er begrænset viden på området. Der er således behov for undersøgelser inden for alle områder. I dette tænkte eksempel tager vi udgangspunkt i sportsklubber, men metodedesignet kan forhåbentlig inspirere til andre undersøgelser inden for andre områder af kultur- og fritidslivet.

### CASESTUDIE TIL MÅLING AF FAKTISK DISKRIMINATION I SPORTSKLUBBER

**Formål:** At undersøge, hvorvidt der forekommer diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse i udvalgte sportsklubber.

**Målgruppe:** professionelle, frivillige og sportsudøvere i sportsklubber.

**Kontekst:** sportsklubber.

#### **Eksempel på fremgangsmåde**

Eksemplet tager udgangspunkt i et casesdesign, hvor der inkluderes flere cases. I tilrettelæggelsen af undersøgelsen besluttes det bl.a., hvor mange og hvilke typer af sportsklubber undersøgelsen skal omfatte samt hvilke aldersgrupper der skal være fokus på. Det kunne eventuelt både være interessant at inkludere klubber, som har ingen eller meget få medlemmer med minoritetsbaggrund samt klubber, hvor andelen er større. I dette tænkte eksempel tages der udgangspunkt i børn og unge i udvalgte fodboldklubber.

Med henblik på at opnå en så bred og nuanceret belysning af forekomsten og karakteren af diskrimination som muligt, benyttes metode-triangulering, hvor der inddrages forskellige datakilder i undersøgelsen. Således kan der fx både foretages observationsstudier, fokusgrupper og individuelle interview. Da der foreligger meget lidt viden om, hvad det er for processer og mekanismer, der er på spil i fodboldklubberne set ud fra et diskriminationsperspektiv, vælges en forholdsvis åben og eksplorativ tilgang.

Når der er etableret kontakt til et antal fodboldklubber, foretages der systematiske observationsstudier af interaktionen mellem træner og børn/unge samt mellem børn/unge til kamp og træning, på banen og i omklædningsrummet. Det observeres bl.a., hvordan træneren taler om og med børn/unge med henholdsvis etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund – gives der fx direkte eller indirekte udtryk for fordomme eller stereotype opfattelser? Tilsvarende observeres det, hvordan børnene eller de unge taler om og med hinanden, om der er tendens til polarisering osv.

Observationsstudierne suppleres med fokusgrupper og/eller individuelle interview med trænere samt med børnene eller de unge. I interviewene er der mulighed for at spørge ind til subjektive oplevelser, rationaler, forståelser og motiver, og derved komme nærmere en forståelse af, hvad der ligger bag (eventuelt) diskriminerende handlinger eller handlemønstre, og hvordan de forklares eller tilskrives mening.

*Hvordan vurderes det, om der er tale om diskrimination?* Det vil det være de samlede observationer, som danner udgangspunkt for vurderingen og ikke enkeltstående udsagn og handlinger. Helt overordnet ses der på, hvorvidt børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund behandles ringere end børn og unge med etnisk dansk baggrund samt om de udsættes for chikane i form af en truende, nedværdigende eller fjendtlig adfærd på eller uden for fodboldbanen på grund af deres etniske oprindelse.

#### *S styrker og svagheder ved metodedesignet i forhold til at belyse faktisk diskrimination*

Det er stærkt begrænset, hvor meget der reelt vides om forekomsten af diskrimination inden for kultur- og idrætsforeninger. Derfor er der behov for undersøgelser, som kan bidrage med en helt grundlæggende viden om, hvad der foregår, og hvad der er på spil i interaktionen mellem etniske minoriteter og majoriteter inden for den specifikke kontekst, der hedder kultur- og idrætsforeninger. Her er casestudier velegnede, fordi de giver mulighed for at belyse fænomenet fra forskellige vinkler og ved hjælp af forskellige metoder, og fordi de giver mulighed for at gå mere eksplorativt til værks.

Casestudiet giver mulighed for at undersøge, hvorvidt der forekommer direkte diskrimination og chikane i udvalgte fodboldklubber, mens det ikke umiddelbart er muligt på baggrund af enkelte casestudier at sige noget om *omfanget* af diskrimination inden for sportsverdenen. Medmindre der foretages lignende casestudier i en lang række fodbold-



klubber, er det heller ikke umiddelbart muligt at sondre mellem institutionel og ikke-institutionel diskrimination. Derimod kan metoden potentielt anvendes til at indkredse, hvad der ligger bag de diskriminerende handlinger, og dermed bidrage til en forståelse af, hvorvidt der er tale om præference diskrimination eller statistisk diskrimination, hvilket bl.a. kan være relevant i forhold til at kunne målrette anti-diskriminations kampagner og tiltag på området.

Generelt har metodedesignet mange af de samme svagheder og begrænsninger som de øvrige metodedesign, der er baseret på casestudier, som fx at metoden er forholdsvis tidskrævende, at det ikke er muligt at foretage generaliseringer på baggrund af resultaterne samt at der er en risiko for, at de implicerede ændrer adfærd som følge af, at de observeres.

---

#### BOKS 4.8

Andre undersøgelser på området se fx

- 
- Jensen, T., M.K. Tørslev, K. Vitus & K. Weibel: *Employment Conditions for Ethnic Minority Youth in Denmark*. Toleraace Working Paper DK2.1. Under publicering.
-



# BILAG

## BILAG 1 CENTRALE LOVTEKSTER

---

### BILAGSBOKS B1.1

#### Uddrag af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

---

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmy-

---

gende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

---

Kilde: Beskæftigelsesministeriet, 2008.

---

## BILAGSBOKS B1.2

### Uddrag af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.

---

§ 1. Den, som inden for erhvervmæssig eller almennyttig virksomhed på grund af en persons race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering nægter at betjene den pågældende på samme vilkår som andre, straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 6 måneder.

Stk. 2. På samme måde straffes den, som af nogen af de i stk. 1 nævnte grunde nægter at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden.

---

Kilde: Justitsministeriet, 1987.

---

## BILAGSBOKS B1.3

### Uddrag af straffeloven.

---

#### Kapitel 10, Straffens fastsættelse

§ 81. Det skal ved straffens fastsættelse i almindelighed indgå som skærpende omstændighed: 6) at gerningen har baggrund i andres etniske oprindelse, tro, seksuelle orientering eller lignende

#### Kapitel 27, Freds- og æreskrænkelser

§ 266 b. Den, der offentligt eller med forsæt til udbredelse i en videre kreds fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges på grund af sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

Stk. 2. Ved straffens udmåling skal det betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at forholdet har karakter af propagandavirksomhed.

---

Kilde: Justitsministeriet, 2011.

---

## BILAGSBOKS B1.4

### Uddrag af lov om etnisk ligebehandling.

---

§ 1. Loven har til formål at forhindre forskelsbehandling og at fremme ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

§ 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder for al offentlig og privat virksomhed, for så vidt angår social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse samt adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig, der er tilgængelige for offentligheden. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder endvidere for medlemskab af og deltagelse i en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Stk. 2. Denne lov finder ikke anvendelse på områder, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 3. Loven gælder ikke for udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter.

§ 3. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

---

Kilde: Social- og Integrationsministeriet, 2012

---

## BILAGSBOKS B1.5

### Uddrag af Danmarks Riges Grundlov

---

#### Kapitel 7

§ 67. Borgerne har ret til at forene sig i samfund for at dyrke Gud på den måde, der stemmer med deres overbevisning, dog at intet læres eller foretages, som strider mod sædeligheden eller den offentlige orden.

§ 68. Ingen er pligtig at yde personlige bidrag til nogen anden gudsdyrkelse end den, som er hans egen.

§ 69. De fra folkekirken afvigende trossamfunds forhold ordnes nærmere ved lov.

§ 70. Ingen kan på grund af sin trosbekendelse eller afstamning berøves adgang til den fulde nydelse af borgerlige og politiske rettigheder eller unddrage sig opfyldelsen af nogen almindelig borgerpligt.

#### Kapitel 8

§ 78. Stk. 1. Borgerne har ret til uden forudgående tilladelse at danne foreninger i ethvert lovligt øjemed.

§ 79. Borgerne har ret til uden forudgående tilladelse at samle sig ubevæbnede. Offentlige forsamlinger har politiet ret til at overvære. Forsamlinger under åben himmel kan forbydes, når der af dem kan befrygtes fare for den offentlige fred.

---

Kilde: Danmarks Riges Grundlov nr. 752 af 17/11/1987

---

## BILAGSBOKS B1.6

### Uddrag af FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne

---

#### Artikel 2

Enhver har krav på alle de rettigheder og friheder, som nævnes i denne erklæring, uden forskelsbehandling af nogen art, f. eks. på grund af race, farve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, national eller social oprindelse, formueforhold, fødsel eller anden samfundsmæssig stilling.

Der skal heller ikke gøres nogen forskel på grund af det lands eller områdes jurisdiktionsforhold eller politiske eller internationale stilling, til hvilket en person hører, hvad enten dette område er uafhængigt, under formynderskab eller er et ikke selvstyrende område, eller dets suverænitet på anden måde er begrænset.

---

Kilde: FN's menneskerettighedserklæring.

# LITTERATUR

- Adcock, R. & D. Collier (2001): "Measurement Validity: A Shared Standard for Qualitative and Quantitative Research". *American Political Science Review*, 95(3).
- Ahmed, A.M. & M. Hammarstedt (2008): "Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the internet". *Journal of Urban Economics*, 64, s. 362-372.
- Ainscough, T.L. & C.M. Motley (2000): "Will you help me please? The effects of race, gender and manner of dress on retail service". *Marketing Letters*, 11(2), s. 129-136.
- Albert, R., L. Escot & J.A. Fernández-Cornejo (2011): "A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market". *The International Journal of Human Resource management*, 22(2), s. 351-375.
- Allport, G. (1954): *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Andersen, K.V. (2005): *Problembørn, pædagoger og lærere – identitet og ambivalens i mødet mellem etniske minoritetsbørn og systemet*. Ph.d.-afhandling. København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Andersen, L.B., K.M. Hansen & R. Klemmesen (2010): *Metoder i statskundskaben*, København: Hans Reitzels Forlag.

- Arai, M. & P.S. Thoursie (2009): "Renouncing Personal Names: An Empirical examination of Surname Change and Earnings". *Journal of Labor Economics*, 27(1).
- Arai, M.; Bursell, M. & L. Nekby (2008): "Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference". *Discussion paper series*, nr. 3467. Bonn: Institute for the study of Labor.
- Attström, Karin (2007): *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment: A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*. International Migration Papers, 86E. Genève: International Labour Office.
- Babbie, E. (1995): *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Publication Company.
- Banton, M. (1994): *Discrimination*. Buckingham: Open University Press.
- Barker, M. (1990): "Biology and the New Racism". I: Goldberg, D.T. (red.) *Anatomy of Racism*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Bassanini, A. & A. Saint-Martin (2008): *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Ground of Gender and Ethnicity*. OECD.
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.* Bekendtgørelse nr. 1349 af 16/12/2008.
- Bertrand, M. & S. Mullainathan, (2004): *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination*. NBER, Working Paper 9873.
- Bosch, M.; Carnero, M. Angeles & L. Farré (2010): "Information and discrimination in the rental housing market: evidence from a field experiment". *Regional Science and Urban Economics*, 40(1), s. 11-19.
- Bovenkerk, F. (2000): "The Research Methodology" i Zegers de Beijl, R. (red.) *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries*. Genève: International Labour Office (ILO).
- Brief, A.P., R.T. Buttram,; J.D. Elliott, R.M. Reizenstein & R.L. McCline (1995): "Releasing the beast: A study of compliance with orders to use race as a selection criteria". *Journal of Social Issues*, 51, s. 177-193.



- Bryman, A. (2004): *Social Research Methods*, New York: Oxford University Press.
- Bursell, M. (2007): *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. SULCIS Working Paper 2007:7, Stockholm: SULCIS.
- Butler, D.M. & D.E. Broockman (2011): "Do politicians racially discriminate against constituents? A field experiment on state legislators". *American Journal of Political Science*, 55(3), s. 463-477.
- Cambell, S. & C. Roberts (2007): "Migration, ethnicity and competing discourses in the job interview: Synthesizing the institutional and the personal". *Discourse & Society*, 18(3), s. 243-271.
- Carlsson, M. & D.O. Rooth (2007): *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labour market using experimental data*. Labour Economics, 14, 716-729.
- Catinét (2008): *Catinéts Integrationsstatus. 10 års fremgang – og hvad nu?* København: Catinét Research.
- Catinét (2010): *Rapport 2010. Diskriminationsomfanget i Københavns Kommune*. København: Catinét Research.
- Cepos (2008): *Oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet*. København: Cepos.
- Dale, T. & G. Haraldsen (2000): *Turning nonresponse into response in surveys among immigrants*. Paper præsenteret ved "Workshop for Household Survey Non-response" i Budapest. Upubliceret.
- Danmarks Riges Grundlov nr. 752 af 17/11/1987.
- Deding, M., T. Fridberg & V. Jacobsen (2006): *En pilotundersøgelse blandt indvandrere fra Tyrkiet*, København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2009): *Special Eurobarometer 317. Discrimination in the European Union in 2009*. Bruxelles: the European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Doleac, J. & L. Stein (2010): *The visible hand: race and online market outcomes*. Discussion Paper nr. 09-015, Stanford: Stanford Institute for Economic Policy Research.
- Egelund, N. & T. Tranæs (2007): *PISA etnisk 2005*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Ferguson, R. (2003): "Teachers' Perceptions and Expectations and the Black-White Test Score Gap". *Urban Education*, 38, s. 460-507.

- Ferraro, P.J. & R.G. Cummings (2005): *Cultural Diversity, Discrimination and Economic Outcomes: an experimental analysis*. Working Paper 2003-002. Department of Economics, Georgia State University.
- Feskens, R., J. Hox, G. Lensvelt-Mulders & H. Schmeets (2004): "A multivariate analysis of nonresponse among ethnic minorities". *Statistics Canada International Symposium Series: Proceedings*. Statistics Canada.
- Fibbi, R., M. Lerch & P. Wanner (2006): "Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes a difference". *Journal of International Migration and Integration*, 7(3), s. 351-366.
- Frankfort-Nachmias, C. & D. Nachmias (1992): *Research Methods in the Social Sciences*. London: Worth.
- Frazer, R.A. & U.J. Wiersma (2001): "Prejudice versus discrimination in the employment interview: We may hire equally, but our memories harbour prejudice". *Human Relations*, 54, s. 173-191.
- Frølund Thomsen, J.P. (2006): *Konflikten om de nye danskere*. København: Akademisk Forlag.
- Gaertner, S.L. & J.F. Dovidio (2005): "Understanding and addressing contemporary racism: From aversive racism to the common in-group identity model". *Journal of Social Issues*, 61, s. 615-639.
- Gilbert J.A. & M.L. Jackson (2005): "Blacks, Whites, and the new prejudice: Does aversive racism impact employee assessment?" *Journal of Applied Social Psychology*, 35, s. 1540-1553.
- Gilliam, L. (2009): *De umulige børn og det ordentlige menneske. Identitet, ballade og muslimske fællesskaber blandt etniske minoritetsbørn*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Gitz-Johansen, T. (2004): *Integration i multikulturelle folkeskoler: Belyst gennem feltarbejde i de tidlige klasser på to multikulturelle folkeskoler*. Roskilde: Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.
- Goldberg, David T. (2006): "Racial Europeanization". *Ethnic and Racial Studies*, 29(2), s. 331-364.
- Grogger, J. (2009): "Speech Patterns and Racial Wage Inequality". *The Journal of Human Resources*. 46(1).
- Gundelach, P. (2010): *Små og store forandringer – danskernes værdier siden 1981*. København: Hans Reitzel Forlag.

- Hahnemann, L. (1998): *Racistisk chikane og vold i et boligområde*. København: Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination.
- Halkier, B. (2006): *Fokusgrupper*. København: Forlaget Samfundslitteratur & Roskilde Universitetsforlag.
- Hammer, O. & I. Bruun (2000): *Etniske minoriteters indflydelseskanaler*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Hahnemann, L. (1998): *Racistisk chikane og vold i et boligområde: en interviewundersøgelse af beboere med etnisk minoritetsbaggrund*. København: Dokumentations- og Rådgivningscenteret om Racediskrimination (DRC).
- Hanna, R. & L. Linden (2009): Measuring discrimination in education. NBER, Working Paper 15057.
- Hansen, E.J. & B.H. Andersen (2009): *Et sociologisk værktøj. Introduktion til den kvantitative metode*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, N.H.M., B. Marckmann & E. Nørregaard-Nielsen (2008): *Spørgeskemaer i virkeligheden*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Hanson, A. & Z. Hawley (2011): "Do Landlords Discriminate in the Rental Housing Market? Evidence From an Internet Experiment in US Cities". *Journal of Urban Economics*, 70, s. 99-114.
- Harboe, T. (1999): *Indføring i sociologisk metode*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Haraldsen, G. (1999): *Spørreskjemametodikk: Etter kokebokmetoden*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Heckman J. & P. Siegelman (1993): "The Urban Institute audit studies: their methods and findings". *Journal of Economic Literature*, 27, s. 46-72.
- Heckman, J. (1998): "Detecting discrimination". *Journal of Economic Perspectives*, 12, s. 101-16.
- Hedegaard, M. & J.R. Tyran (2011): *The Price of Prejudice*. København: Rockwool Fondens Forskningsenhed og Syddansk Universitetsforlag.
- Hedetoft, U.R. (2006): "More than Kin and Less than Kind: The Danish Politics of Ethnic Consensus and the Pluricultural Challenge". I: Campbell, J.L.; Hall, J.A. & Pedersen, O.K. (red), *National Identity and the Varieties of Capitalism: The Danish Experience*, Montreal: McGill-Queen's University Press, s. 398-430.

- Hellevik, O. (2002): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvidenskab*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hervik, P. & R.E. Jørgensen (2002): ”Danske benægtelser af racisme”. I: *Sociologi i dag*, 32(4), s. 83-102.
- Hervik, P. (1999): *Den Generende Forskellighed – danske svar på den stigende multikulturalisme*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hinnerich, B.T., E. Höglin & M. Johannesson (2011): ”Ethnic Discrimination in High School Grading: Evidence From a Field Experiment”. *Stockholm School of Economics Working Paper Series in Economic and Finance*, nr. 733.
- Hjarnø, J. & T. Jensen (2007): *Diskriminering af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning*. Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.
- Hjerrild, A. (2005): ”Etniske minoritetsunges møde med det danske arbejdsmarked”. I: Olwig, K.F.; Gilliam, L. & Valenting, K. (red.): *Lokale liv, fjerne forbindelser*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hogan, B. & B. Berry (2011): ”Racial and Ethnic Biases in Rental Housing: An Audit Study of Online Apartment Listings”. *City & Community*, 10(4), s. 351-272.
- Hox, J.J. & E.D. De Leeuw (1994): ”A Comparison of Nonresponse in Mail, Telephone, and Face-to-face Surveys”. *Quality and Quantity* 28(4), s. 329-344.
- Husted, L., H.S. Nielsen, M. Rosholm & N. Smith (2000): *Hit Twice? Danish Evidence on the Double-Negative Effect on the Wages of Immigrant Women*. Working Paper 00-06. Aarhus: Centre for Labour Market and Social Research.
- Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark (2000): *Udlændinges integration i det danske samfund*. København.
- Indenrigsministeriets tænketank om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark (2007): *Værdier og normer – blandt udlændinge og danskere*. København.
- Institut for Menneskerettigheder (2007): *Effektiv beskyttelse mod diskrimination – om retlige og faktiske tiltag*. Udredning nr. 5.
- Jacobsen, B.D. & M. Zarreparvar (2008): *Rapport om omfanget af diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune*. København: Institut for Menneskerettigheder.
- Jahn, A.W. (2001): *Forskelsskaber og fællesskaber i fødselsrummet – om sociale kategoriseringer med etnicitet som eksempel*. Specialeafhandling til

- Kandidateksamen. København: Institut for Antropologi, Københavns Universitet.
- Jakobsen, V. & T. Jensen (2008): *Konstruktion af inklusionsindikator*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jakobsen, V. & A. Liversage (2010): *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jakobsen, V. (2004): *Young immigrants from the former Yugoslavia, Turkey and Pakistan: Educational attainment, wages and employment*. PhD-afhandling. Aarhus: Department of Economics, Aarhus School of Business.
- Järvinen, M. & N. Mik-Meyer (2005): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Jensen, I. (2011): *Jobsamtaler med etniske minoriteter*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Jensen, T., M.K. Tørslev, K. Vitus & K. Weibel: *Employment Conditions for Ethnic Minority Youth in Denmark*. Tolerance Working Paper DK2.1. Under publicering.
- Jensen, T.G. (2010): ”’Making Room’: Encompassing Diversity in Denmark”. I: Silj, A. (red.), *European Multiculturalism Revisited*. London: Zed.
- Jensen, T. (2009): ”Bilag 2: SFI’s notat om årsager til marginalisering blandt etniske minoritetsbørn og -unge”. I: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: *Rapport om marginaliserede nydanske børn og unge. Regeringens arbejdsgruppe for bedre integration*. København.
- Justesen, L. & N. Mik-Meyer (2010): *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Justesen, P. (2003): *Racisme og diskrimination – Danmark og menneskerettighederne*. København: Akademisk Forlag.
- Justitsministeriet (2011): *Bekendtgørelse af straffeloven*. Bekendtgørelse nr. 1062 af 17/11/2011.
- Justitsministeriet (1998): *Bekendtgørelse af lov om Den Europæiske Menneskerettighedskonvention*. Bekendtgørelse nr. 750 af 19/10/1998.
- Justitsministeriet (1987): *Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.* Bekendtgørelse nr. 626 af 29/09/1987.
- King, E.B., J.M. Madera, M.R. Hebl, J.L. Knight & S.A. Mendoza (2006): ”What’s In a Name? A Multiracial Investigation of the Role of

- Occupational Stereotypes in Selection Decisions". *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), s. 1145-1159.
- Krag, H. (2007): *Mangfoldighed, magt og minoriteter – Introduktion til minoritetsforskningens teorier*, Frederiksberg: Forlaget samfundslitteratur.
- Kristiansen, S. & H.K. Krogstrup (1999): *Deltagende observation. Introduktion til en forskningsmetodik*. København: Hans Reitzel.
- Kristjánisdóttir B.S. & L. Timm (2007): *Tvetunget uddannelsespolitik: Dokumentation af etnisk ulighed i folkeskolen*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Kvale, S. (1997): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzel.
- Larsen, A. (2000): "Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet". *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2(2), 67-83.
- Lassen, M. (1999): *Hvem forsvarer det flerkulturelle Danmark?* København: Dokumentations- og Rådgivningscenteret om racediskrimination (DRC).
- LG Insight (2010): *Undersøgelse af kriminalpræventive aktører og indsætter på Nørrebro*. København: Københavns Kommune.
- Lippert-Rasmussen, K. (2007): "Hvad er diskrimination?" I: Lippert-Rasmussen, K. & J. Ryberg (red) *Født og forbliver lige og frie? Om diskrimination og etik*. København: Museum Tusulanums Forlag.
- Lindholm, J. & K. Vinderskov (1997): *Generationen der blev kulturpendlere – Et kvalitativt studie af unge muslimers hverdag*. Working Paper, Department of Sociology, Lund University.
- Maaløe, E. (1996): *Case-studier af og om mennesker i organisationer*. København: Akademisk forlag.
- Mikkelsen, F. (2011): *Transnational identitet under forandring. Indvandrernes sociale, religiøse og politiske mobilisering i Danmark 1965-2010*. København: Museum Tusulanums Forlag.
- Mikkelsen, F. (2008): *Indvandring og integration*. København: Akademisk Forlag.
- Miles, R. (1989): *Racism*. London: Routledge.
- Ministeriet for Flygtninge, indvandrere og Integration (2011): *Medborgerskab i Danmark*. København: Regeringens arbejdsgruppe for bedre integration.
- Mogensen, G.V. & P.H. Matthiessen (2002): *Indvandrerne og arbejdsmarkedet – Mødet med det danske velfærdssamfund*. København: Rockwool Fondens Forskningsenhed og Spektrum.

- Mogensen, G.V. & P.H. Matthiessen (2000): *Mislykket integration*. København: Rockwool Fondens Forskningsenhed.
- Møller, B. & L. Togeby (1999): *Oplevet diskrimination. En undersøgelse blandt etniske minoriteter*. København: Nævnet for etnisk ligestilling.
- Mørkeberg, H. (2000): *Indvandreres uddannelse*. København: Danmarks Statistik.
- Nielsen, H.S., M. Rosholm, N. Smith & L. Husted (2001): *Qualifications, Discrimination, or Assimilation? An Extended Framework for Analysing Immigrant Wage Gaps*. IZA Discussion Papers 365.
- Neuman, W.L. (2000): *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- Nørregård-Nielsen, E. & S.L. Rosenmeier (2007): *Nydanskere i nattelivet*. København: Rådgivende Sociologer.
- Nunley, J.M., M.F. Owens & R.S. Howard (2011): "The effects of information and competition on racial discrimination: Evidence from a field experiment". *Journal of Economic Behavior and Organization*, 80(3), s. 670-679.
- Olsen, B.K., M. Zarreparvar & N.M. Krusaa (2007): *Effektiv beskyttelse mod diskrimination – om retlige og faktiske tiltag*. København: Institut for Menneskerettigheder.
- Olsen, H. (2006): *Guide til gode spørgeskemaer*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Pager, D. (2007): "The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques and directions for the future". *The Annals of the American Academy of Political Social Science*, 609(1), s. 104-133.
- Pager, D. & D. Karafin (2009): "Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes and Employer Decision Making". *The Annals of the American Academy of Political Social Science*, 621(1), s. 70-93.
- Pager, D. & L. Quillian (2005): "Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do". *American Sociological Review*, 70(3), s. 355-380.
- Pager, D., B. Western & B. Bonikowski (2009): "Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment". *American Sociological Review*. 74, s.777-199.
- Pedersen, C.B. (2000): *Institutionelle barrierer - En casebaseret analyse af institutionelle barrierer for etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet*. Kandidatspeciale. København: Københavns Universitet.

- PET (2010): *Kriminelle forhold i 2009 med mulig ekstremistisk baggrund*. København: Politiets Efterretningstjeneste.
- Petersen, E. (1970): *Gæstarbejder i København*. København: Mentalhygiejnisk Forskningsinstitut.
- Quillian, L. (2006): "New approaches to understanding racial prejudice and discrimination". *Annual Review of Sociology*, 32, s. 299-328.
- Regeringen (2010): *Handlingsplan om etnisk ligebehandling og respekt for den enkelte*. København, november 2003.
- Rema, H. & L. Leigh (2009): *Measuring discrimination in education*. NBER, Working Paper nr. w15057.
- Reskin, B.F. (2003): "Including Mechanisms in our Models of Ascriptive Inequality". I: *American Sociological Review*, 68(1).
- Riach, P.A. & J. Rich (2002): "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *Economic Journal*, Royal Economic Society, 112, s. 480-518.
- Rosenberg, M. (1968): *The Logic of Survey Analysis*. New York: Basic Books.
- Rydgren, J. (2004): *Mapping Discriminatory Landscapes in Sweden: Ethnic Discrimination in the Labour Market and in the Educational System*, Centre for Multiethnic Research. Uppsala University.
- Schierup, C.U. (1993): *På kulturens slagmark*. Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.
- Schreer, G.E., S. Smith & K. Thomas (2009): "'Shopping While Black': Examining racial discrimination in a retail setting". *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6) s. 1432-1444.
- Shakoor, T. & Wellendorf, R.R. (2007): *Tryghed blandt unge nydanskere*. København: Trygfonden.
- Social- og Integrationsministeriet (2012): *Bekendtgørelse af lov om etnisk ligebehandling*. Bekendtgørelse nr. 438 af 16/05/2012.
- Stolcke, Verena (1995): "Talking Culture". *Current Anthropology*, 36(1).
- Stone, D.L.; M. Hosoda; K.M. Lukaszewski & N.T. Phillips (2008): "Methodological Problems Associated with Research on Unfair Discrimination Against Racial Minorities". *Human Resource management Review*, bind 18, 2008, s. 243-258.
- Taguieff, P.A. (1999): "The New Cultural Racism in France". I: Bulmer, M. & Solomos, J. (red.) *Racism*. Oxford: Oxford University Press.



- Togeby, L. (2002): "Etniske minoriteters deltagelse i demokratiske processer, herunder politiske partier, valg og offentlig debat". I: *Amid Working Paper Series*, nr. 20. Aalborg Universitet: AMID.
- Van Dijk, T. (1985): *Prejudice in Discourse. An Analysis of Ethnic Prejudice in Cognition and Conversation*. Amsterdam: John Benjamins B.V.
- Van Dijk, T. (2000): "New(s) Racism: A Discourse Analytical Approach". I: Cottle, S. (red.) *Ethnic minorities and the media*. Philadelphia: Open University Press.
- Widner, D. & S. Chicoine (2011): "It's All in the Name: Employment Discrimination Against Arab Americans". *Sociological Forum*, 26(4), s. 806-823, December 2011.
- Vikkelso Slot, L. (2011): *Diskrimination på arbejdsmarkedet – og hvad så?* København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Vikkelso Slot, L. (2008): *Praktikpladser og formidlingspraksis. Praktikerkonsulent i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination*. København: Rockwool Fondens Forskningsenhed.
- Wilhelm, A.J. (2002): Usynlig forskelsbehandling. I: *Sygeplejersken*, (16).
- Wood, M., J. Hales, S. Purdon, T. Sejersen, O. Hayllar (2009): *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. Department for Work and Pensions, Research Report nr 607.
- Yin, R.K. (1984): *Case Study Research: Design and Methods*. Beverly Hills, Californien: Sage Publications.
- Zarrehparvar, M. & B.K. Olsen (2008): *Rapport om omfanget af diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune*. København: Institut for Menneskerettigheder.
- Zarrehparvar, M. & C.A. Berg (2005): *Ligebehandling. Status og fremtidsperspektiver*. København: Institut for Menneskerettigheder.

#### HJEMMESIDER

- Europarådet (1950): *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention*, af 4. november 1950. Tilgængelig på: [conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=005&CL=ENG](http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=005&CL=ENG). Besøgt den 31/05/2012.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)(1965): *FN's Konvention om afskaffelse af alle former for race-diskrimination*, af 21. december 1965. Tilgængelig på:

[www2.ohchr.org/english/law/cerd.htm](http://www2.ohchr.org/english/law/cerd.htm). Besøgt den 29/05/2012.

Forenede Nationer (FN) (1948): *FN's menneskerettighedserklæring*, artikel 2 af 10. december 1948. Tilgængelig på:

[www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a2](http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a2). Besøgt den 29/05/2012.

Institut for Menneskerettigheders hjemmeside til registrering af diskrimination og hadforbrydelser (2012). Tilgængelig på: [www.sigfranu.dk/](http://www.sigfranu.dk/). Besøgt den 29/05/2012.

Københavns Kommunes hjemmeside til registrering af diskrimination (2012): Tilgængelig på: [www.registrerdiskrimination.kk.dk/](http://www.registrerdiskrimination.kk.dk/). Besøgt den 29/05/2012.

Københavns Kommunes inklusionsbarometer (2011): Tilgængelig på [www.kk.dk/Redirections/integrationsbarometer.aspx](http://www.kk.dk/Redirections/integrationsbarometer.aspx). Besøgt den 29/05/2012.

Københavns Kommunes inklusionsbarometer (2010): Tilgængelig på: [www.kk.dk/Redirections/integrationsbarometer](http://www.kk.dk/Redirections/integrationsbarometer). Besøgt den 29/05/2012.

## SFI-RAPPORTER SIDEN 2011

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 11:01 Liversage, A., V. Jakobsen & I.R. Hansen: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & H. Holt: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., A.-K. Mølholt, H. Hansen, L.H. Schmidt & M. Aaquist: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & M. Lindstrøm: *Lokal integration af fortidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.

- 11:06 Oldrup, H., M. Lindstrøm & S. Korzen: *Vold mod førskolebørn. Praxis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Brink Thomsen, L. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:09 Bengtsson, S., H. Hansen & M. Røgeskov: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & A.A. Kjær: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:11 Graversen, B.K.: *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate ledige*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-010-6. e-ISBN: 978-87-7119-048-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:12 Andersen, D., R. Thomsen, A.P. Langhede, A.A. Nielsen & A.T. Hansen: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:13 Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk: *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-012-0. e-ISBN: 978-87-7119-045-8. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & I. Hammen: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., S. Korzen, M. Lindstrøm & M.N. Christoffersen: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., L. Bjerre, K. Sørensen & N. Rasmussen: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i ældreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.

- 11:17 Bengtsson, S., W. Alim, H. Holmskov & A. Lund: *Sociale indsatser til mennesker med ADHD. En kortlægning*. 166 sider. ISBN: 978-87-7119-017-5. e-ISBN: 978-87-7119-040-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:18 T.B. Jakobsen, A.P. Langhede & K. Sørensen: *Lige muligheder – støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & L.B. Thomsen: *Er kvinde-fag lavtløns-fag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & T. Egelund: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:21 Kofod, J., T.F. Dyrvig, K. Markwardt, N. Lagoni, R. Bille, T. Termansen, L. Christiansen, E.J. Toldam & M. Vilshammer: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 L.B. Thomsen & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2010. Regionale Forskelle*. 68 sider. ISBN: 978-87-7119-021-2. e-ISBN: 978-87-7119-022-9. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 11:23 Amilon, A.: *Supplerende arbejdsmarkedspension. Hvorfor vælger eller fravælger førtidspensionister ordningen?* 92 sider. ISBN: 978-87-7119-023-6. e-ISBN: 978-87-7119-024-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:24 Christensen, E. & H. Hansen: *Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011*. 44 sider. ISBN: 978-87-7119-025-0. e-ISBN: 978-87-7119-026-7. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:25 Lyk-Jensen, S.V., C.D. Weatherall, J. Heidemann, M. Damgaard, & A. Glad: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Dom til fælles forældremyndighed. En evaluering af forældreansvarsloven*. 257 sider. ISBN: 978-87-7119-029-8. e-ISBN: 978-87-7119-030-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 11:27 Liversage, A. & L.L. Knudsen: *Kvinder i byggefag. En interviewundersøgelse*. 131 sider. ISBN: 978-87-7119-031-1. e-ISBN: 978-87-7119-032-8. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:28 Christensen, E. & H. Hansen: *Kalaallit nunaanni meeqqanut inuusutunullu isumaginninnikkut suliniutit*. 46 sider. ISBN: 978-87-7119-033-5. e-ISBN: 978-87-7119-034-2. Vejledende pris: 40,00 kr.

- 11:29 Lausten, M., A.-K. Mølholt, H. Hansen, K.S. Vammen, L.H. Schmidt & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 10-13 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 4.* 184 sider. ISBN: 978-87-7119-036-6. e-ISBN: 978-87-7119-037-3. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:30 Bengtsson, S.: *Danmark venter stadig på sin psykiatrireform. Et rids af udviklingen de seneste årtier.* 78 sider. ISBN: 978-87-7119-038-0. e-ISBN: 978-87-7119-039-7. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:32 Oldrup, H.H. & K. Vitus: *Indsatser over for udsatte 0-3-årige og deres forældre. En systematisk forskningsoversigt.* 213 sider. ISBN: 978-87-7119-041-0. e-ISBN: 978-87-7119-042-7. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 11:33 Madsen, M.B., S. Jacobsen & S. Jensen: *Socialt bedrageri. Et litteraturstudie.* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-044-1. Netpublikation.
- 11:34 Christoffersen, M.N., P.S. Olsen, K.S. Vammen, S.S. Nielsen, M. Lausten & J. Brauner: *Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge. Risiko- og beskyttelsesfaktorer.* 207 sider. ISBN: 978-87-7119-046-5. e-ISBN: 978-87-7119-047-2. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:35 Olsen, R.F., T. Egelund & M. Lausten: *Tidligere anbragte som unge voksne.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-043-4. e-ISBN: 978-87-7119-051-9. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:36 Thomsen, L.B. & J. Høgelund: *Køn, Handicap og beskæftigelse i 2010.* 47 sider. e-ISBN: 978-87-7119-053-3. Netpublikation.
- 11:37 Liversage, A. & T.G. Jensen: *Parallelle retsopfattelser i Danmark. Et kvalitativt studie af privatretlige praksisser blandt etniske minoriteter.* 191 sider. ISBN: 978-87-7119-054-0. e-ISBN: 978-87-7119-055-7. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:38 Ottosen, M.H., S. Stage & H.S. Jensen: *Børn i deleordninger. En kvalitativ undersøgelse.* 209 sider. ISBN: 978-87-7119-056-4. ISBN: 978-87-7119-057-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:39 Pedersen, M.J., A. Rosdahl, S.C. Winther, A.P. Langhede & M. Lynggaard: *Ledelse af folkeskolerne. Vilkår og former for skoleledelse.* 283 sider. e-ISBN: 978-87-7119-058-8. Netpublikation.
- 11:40 Espersen, L.D., M. Eiberg & D. Andersen: *Vejle til ungdomsuddannelse 2. Kvalitative interview med skoleledere, lærere, elever og UU-vejledere.* 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-060-1. Netpublikation.
- 11:41 Nielsen, L.P. & P.S. Olsen: *11-åriges trivsel og risiko. Statistiske analyser af 11-åriges trivsel.* 115 sider. ISBN: 978-87-7119-061-8. e-ISBN: 978-87-7119-062-5. Vejledende pris: 110,00 kr.

- 11:42 Thuesen, F., M.K. Tørslev & T.G. Jensen: *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft. Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada*. 244 sider. ISBN: 978-87-7119-063-2. e-ISBN: 978-87-7119-064-9. Vejledende pris: 240,00.
- 11:43 Thomsen, L.B., H. Holt, S. Jensen & F. Thuesen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2011*. 194 sider. ISBN: 978-87-7119-065-6. e-ISBN: 978-87-7119-066-3. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:44 Bengtsson, S. & D.L. Stigaard: *Aktuel skandinaviske og britiske handicapsforskning. En kortlægning af miljøer*. 318 sider. ISBN: 978-87-7119-067-0. e-ISBN: 978-87-7119-068-7. Vejledende pris: 310,00 kr.
- 11:45 Lauritzen, H.H., B. Boje-Kovacs & L. Benjaminsen: *Hjemløshed i Danmark 2011. National kortlægning*. 148 sider. ISBN: 978-87-7119-069-4. e-ISBN: 978-87-7119-070-0. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:46 Stigaard, D.L.: *Fra hjemløshed til egen bolig. Et interviewstudie blandt tidligere hjemløse*. 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-071-7. Netpublikation.
- 11:47 Andersen, S.C. & S.C. Winter (red.): *Ledelse, læring og trivsel i folkeskolerne*. 164 sider. ISBN: 978-87-7119-072-4. e-ISBN: 978-87-7119-073-1. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:48 Holt, H. & M. Larsen: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn. Evaluering af loven*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-074-8. Netpublikation.
- 11:49 Brauner, J., P.S. Olsen & T. Egelund: *Muligheder for Dokumentation af anbringelser. En gennemgang af målemetoder*. 168 sider. ISBN: 978-87-7119-076-2. e-ISBN: 978-87-7119-077-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livs kvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider.

- ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder.* 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119-085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt.* 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALS). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilotskoler.* 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmevernet 2011.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet.* 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse.* 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011.* 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq.* 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde.* 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden.* 181 sider. ISBN:



- 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Delebørn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelse-scenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgiveres og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsecentret*. 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser*. 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt*. 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse*. 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 6*. 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen*. 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.



# MÅLING AF DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF ETNISK OPRINDELSE

Denne rapport sætter fokus på, hvordan man kan måle diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. På baggrund af et studie af tidligere undersøgelser på området og relevant metodelitteratur, søger rapporten at udvikle metoder til valide målinger af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. Der skelnes mellem forskellige former for diskrimination: oplevet eller subjektiv diskrimination, som måske er lovstridig, men ikke nødvendigvis omfattet af lovgivningen og faktisk eller objektiv diskrimination samt chikane, som er konkret ulovlig forskelsbehandling.

I rapporten udarbejdes der en begrebsliggørelse af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, og der præsenteres et idékatalog indeholdende metoder til måling af faktisk diskrimination inden for en række forskellige samfundsområder som arbejde, uddannelse, offentlige myndigheder og institutioner, det offentlige rum samt kultur- og fritidslivet. Idékataloget er tænkt som inspiration til videreudvikling af mere konkrete modeller eller metodedesigns til måling af faktisk diskrimination, som kan anvendes til fremtidige undersøgelser. Rapporten indeholder desuden en spørgeramme, der med udgangspunkt i begrebsliggørelsen indkredser oplevet diskrimination indenfor ni indikationsområder.